

2023



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

JORGE ALBERTO LEMUS BELLO  
GERENTE

**E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN**  
GUAMAL – MAGDALENA

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 1 de 28

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	2
OBJETIVOS .....	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
MARCO NORMATIVO .....	3
DEFINICIONES .....	4
BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	6
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	7
MISIÓN .....	7
VISIÓN .....	7
CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	8
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	8
ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	8
VALORES DE INTEGRIDAD .....	8
MAPA DE PROCESO .....	9
ORGANIGRAMA .....	10
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN .....	11
MODALIDAD PRESENCIAL.....	11
MODALIDAD VIRTUAL .....	11
MODALIDAD MIXTA.....	11
TIPO DE CAPACITACIÓN .....	11
PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	11
EVALUACIÓN.....	12
DIVULGACIÓN .....	14
CRONOGRAMA .....	14

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 2 de 28

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional, se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institución, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo.

Este plan propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones va enfocado al cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose a fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación, con las cuales se mejora el compromiso y la motivación de los servidores y de esta manera se impacta positivamente en la calidad del servicio.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo..

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 3 de 28

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias específicas y cardinales del talento humano al servicio de la institución para mejorar el desempeño laboral y en consecuencia la calidad del servicio prestado por parte de los colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano del hospital para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- ✓ Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PIC derivadas del primer objetivo
- ✓ Identificar oportunidades de mejora en función de las brechas que se evidencien.

### MARCO NORMATIVO

- **Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991**, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1227 DE 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015**, Título IV en el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 4 de 28

- **Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

## DEFINICIONES

- **Competencia:** "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado" (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Capacitación:** "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)
- **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 5 de 28

- **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
- **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios
- **Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 6 de 28

## BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el personal de planta permanente, y contratistas, de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena.

Los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y que no impliquen un rubro para su ejecución.

Los asistentes a capacitaciones tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 7 de 28

## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA**

### **MISIÓN**

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

### **VISIÓN**

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 8 de 28

## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

### OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

### ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

### VALORES DE INTEGRIDAD





**E.S.E HOSPITAL**  
 Nuestra Señora del Carmen  
 NIT: 819002534-1

VERSION:	03
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
PAGINA	Página 9 de 28

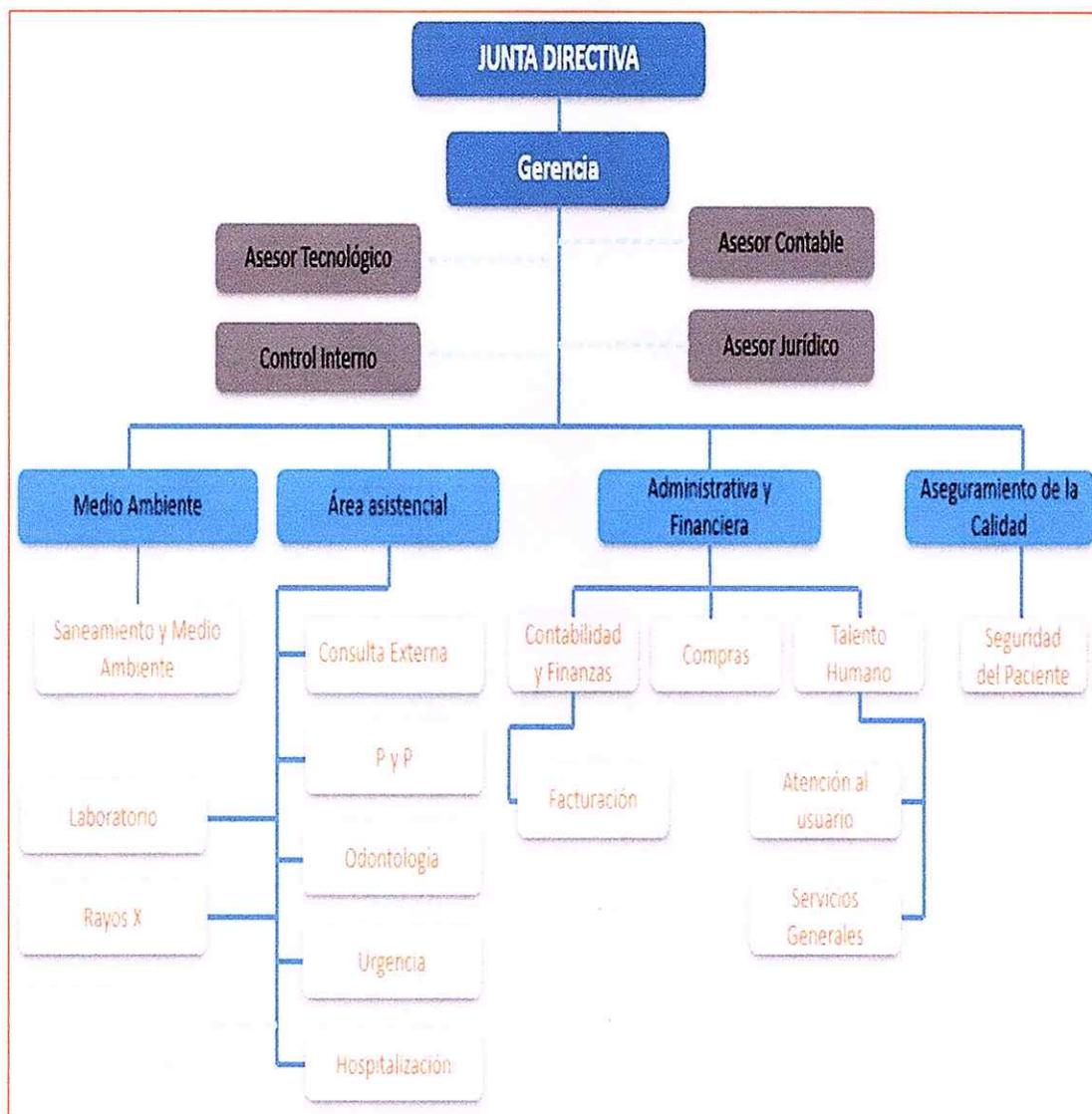
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**MAPA DE PROCESO**



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 10 de 28

## ORGANIGRAMA



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 11 de 28

## MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

### MODALIDAD PRESENCIAL

Las actividades para el presente plan se definen en detalle en el anexo en formato Excel que hace parte del mismo: a) Seminario: Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas. b) Taller: En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo.

### MODALIDAD VIRTUAL

Según la evolución en la ejecución del PIC se podrá utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.

### MODALIDAD MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instrucciones de aprendizaje a distancia.

### TIPO DE CAPACITACIÓN

El Plan se desarrollará básicamente a través de capacitaciones internas, es decir se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la empresa con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.

Las capacitaciones pueden ser abiertas para todo el personal o cerradas para una lista específica de convocados, según las necesidades que se desean satisfacer.

### PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 12 de 28

Se cuenta con un Procedimiento INDUCCIÓN REINDUCCION de acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

- a. Inducción general: se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera virtual (zoom). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija que ingresan al hospital. Para el registro de información se cuenta con el Formato SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERAL.
- b. Inducción específica en el puesto de trabajo: está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el código de integridad y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones.
- c. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en el Formato de Inducción Específica.

**RESPONSABLES** Las actividades de inducción serán organizadas y/o ejecutadas por el Grupo Interno de coordinación de talento humano de la institución.

**REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL** El programa de reinducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación a su desempeño laboral, las políticas de la institución y reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena. Contando con el Procedimiento actual.

## EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación. Indicadores que miden la efectividad de las acciones de formación: representación cuantitativa de una variable que permite medir la eficacia mediante el cumplimiento de las metas del indicador estratégico.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 13 de 28

La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos y adherencia en la práctica a los mismos. La evaluación se realizará en todos los eventos de capacitación.

Indicadores que miden el nivel de cumplimiento y cobertura de las capacitaciones programadas: representaciones cuantitativas de una variable que permite medir el cumplimiento de los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto. Se miden de manera trimestral.

Indicadores que miden la efectividad de las acciones de formación: representación cuantitativa de una variable que permite medir la eficacia mediante el cumplimiento de las metas del indicador estratégico. Los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento y la medición se relacionan a continuación:

#### MEDICION DEL PLAN

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas	$\frac{\text{Número de capacitaciones desarrolladas} * 100}{\text{Número de capacitaciones programadas}}$	≥80%
Nivel de conocimiento conceptual de las acciones de formación	$\frac{\text{Número metas cumplidas del indicador estratégico}}{\text{Número total de metas del indicador estratégico}} * 100$	≥80%

#### DOCUMENTACIÓN

SOPORTES	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, indicando el proceso (capacitación, inducción o reinducción) y la temática específica de conformidad con el PIC	-Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores. -Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. -Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a la coordinación de talento humano REGISTROASISTENCIAINTE FORMATOINDUCCIÓNESPECÍFICA SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERAL
Informe de resultados del PIC	El informe se genera y consolida en la Coordinación de talento humano y se reporta en la Matriz de Gestión y Desempeño periódicamente PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONES

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 14 de 28

## **DIVULGACIÓN**

El Plan de Capacitación Institucional -PIC- de la entidad, será desplegado a todos sus funcionarios por la coordinación de talento humano a través de la página web institucional y otros medios virtuales y/o presenciales.

## **CRONOGRAMA**

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación serán definidas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena , y estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 15 de 28

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN AL TALENTO HUMANO		
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO
Involucramiento en el Modelo Integrado de Gestión (MIPG): Dimensiones, políticas y Avances.	16 de febrero de 2022	Fortalecer al Talento Humano del área administrativa en los roles y responsabilidades del MIPG.
Actualización en Atención Integral de Enfermedades Prevalentes en la Primera Infancia (AIEPI) Clínico.	02 de marzo de 2023	Socializar al Talento Humano en Salud en la consejería para la lactancia materna, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Capacitación en la Ruta Integrada de Atención en Salud (RIAS) Materno Perinatal.	31 de marzo de 2023	Socializar al Talento Humano en Salud en la RIAS Materno Perinatal, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) – Manejo del Paciente psiquiátrico.	07 de abril de 2023	Socializar al Talento Humano, en las guías de atención y desarrolle competencias en PAP, para que cada profesional se relacione con los temas y brinde un manejo adecuado a cada paciente.
RIAS por ciclo de vida.	21 de abril de 2023	Socializar al Talento Humano en Salud en las Rutas Integrales de Atención en Salud, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Curso de Gestión Documental (Ley de Archivo, PINAR, etc.)	05 de mayo de 2023	Capacitar al Talento Humano con actividades que requieran gestión documental en las normas y leyes vigentes de esa temática.
Humanización de los servicios.	26 de mayo de 2023	Socializar al Talento Humano de la entidad hospitalaria en la humanización de los servicios, con el fin de sensibilizarlos y brindar un mejor trato al cliente externo e interno.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 16 de 28

Seguridad y Salud en el Trabajo: cuida tú salud física y mental.	09 de junio de 2023	Sensibilizar al Talento Humano, en la importancia de generar un manejo adecuado de su seguridad y la salud en el ambiente laboral.
Curso – Taller de transición del mundo laboral al disfrute pensional.	15 de junio de 2023	Desarrollar en el Talento Humano prepensionado de la institución un plan de vida y estrategias o herramientas que ayuden a facilitar el proceso de adaptación a la vida fuera del servicio público.
Código Rojo	07 de julio de 2023	Socializar al Talento Humano en Salud en las guías de atención de hemorragia posparto, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Seguridad del Paciente	04 de agosto de 2023	Socializar al Talento Humano, en las políticas Institucionales de la Seguridad del Paciente, sensibilizando a cada uno de los colaboradores la importancia de la seguridad del paciente y la prevención de eventos adversos.
Autocuidado y estrategias de prevención del desgaste emocional.	25 de agosto de 2023	Socializar al Talento Humano en Salud las herramientas y/o estrategias que permitan el autocuidado de cada uno de los colaboradores.
Administración de Medicamentos - Calculo de dosis.	08 de septiembre de 2023	Socializar a las Auxiliares de Enfermería del Área de Urgencias en el manejo de la correcta administración de medicamentos basados en el peso y edad del paciente.
Taller cohesión de grupos y confianza institucional.	29 de septiembre de 2023	Desarrollar con el Talento Humano de la institución un(os) talleres como espacio de mejora del clima laboral y confianza de grupos.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	30-ENE-2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 17 de 28

Plan de Gestión Integral de los Residuos Sólidos (PGIRS)	19 de octubre de 2023	Capacitar y socializar al Talento Humano, en normas de asepsia y antisepsia institucionales.
Notas de enfermería Uso de registros clínicos Historia clínica	03 de noviembre de 2023	Socializar al Talento Humano en Salud las actualizaciones en el registro de historia clínica y archivo de estas.
Guías de Manejo Institucional (RTA promoción y mantenimiento de la salud Resolución 3280 de 2018)	17 de noviembre de 2023	Socializar al Talento Humano, en las guías de atención, para que cada profesional se relacione con los temas y brinde un manejo adecuado a cada paciente.
Manejo de extintores	06 de diciembre de 2023	Capacitar al Talento Humano, en el buen manejo y uso adecuado de los extintores, para cualquier tipo de emergencia.