

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

**KAREN MARGARITA LIÑAN
GERENTE**

E.S.E HOSPITAL LOCAL CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES

**CURUMANÍ – CESAR
2025**



	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

TABLA DE CONTENIDO


1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES	5
5. MARCO CONCEPTUAL	6
6. MARCO NORMATIVO.....	8
7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
8. EVALUACIÓN	16
9. BENEFICIOS DE LAS CAPACITACIONES	16
10. SEGUIMIENTO	17
11. MODIFICACIÓN Y/O AJUSTES AL PLAN ESTRATÉGICO O TÁCTICO.....	17
12. BIBLIOGRAFIA	18

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI		Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
			Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO				

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación implementado por la ESE Hospital local de Curumani Cristian Moreno pallares, para el año 2025, permite a los colaboradores de la Institución desarrollar competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

El plan de capacitación vigencia 2025 constituye un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE Hospital Local de Curumani Cristian Moreno pallares, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos laborales y finalidades de la ESE.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo		
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24	
		Versión 1.0	23-01-2025	
TALENTO HUMANO				


2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES, de conformidad con las necesidades institucionales identificadas para dar respuesta oportuna y pertinente a los requerimientos normativos y los requisitos de habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación con fundamento en el diagnóstico de necesidades institucionales y de desarrollo de los servidores.
- Abordar las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer en las áreas priorizadas en el diagnóstico Institucional, promoviendo con ello, el mejoramiento de las competencias requeridas en el desempeño.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y colaboradores en cada una de las áreas donde se desempeñan con el fin de aportar en cada uno de los procesos y procedimientos establecidos por la entidad.
- Desarrollar el programa de Inducción con la periodicidad definida, propiciando la articulación de los nuevos servidores con la Plataforma estratégica Institucional, su cultura organizacional y sus procesos de trabajo.
- Mantener el programa de Reinducción Institucional, promoviendo con el mismo la actualización y renovación de los servidores vinculados a la ESE, con la Misión Institucional, su cultura Organizacional, sus procesos y metas.
- Capacitar a los funcionarios de la E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y la apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo		
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24	
		Versión 1.0	23-01-2025	
TALENTO HUMANO				

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación tiene un alcance para todo el personal de planta de la ESE Hospital Local de Curumani Cristian Moreno Pallares, de acuerdo con lo programado en el mismo y lo establecido para el cumplimiento de requisitos de Habilitación y demás normatividad requerida.

4. RESPONSABLES

GESTION DE RECURSOS HUMANOS


- Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre el plan Capacitación
- Programa reuniones con el personal de Coordinadores para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.
- Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
- Hace seguimiento a la programación de ejecución del plan de capacitación el cual se encuentra incluido de igual manera en el POA.

OFICINAS DE TALENTO HUMANO Y GESTION DE CALIDAD

- Pone a disposición el POA, resaltando los aspectos estratégicos para la entidad.
- Apoya en el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

LÍDERES Y COORDINADORES

- Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
- Participan activamente en la Formulación del Plan institucional de capacitación
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Avalan los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.
- Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evalúan la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Realizan el seguimiento al desarrollo de proyectos de aprendizaje

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

CONTROL INTERNO

- Apoya en el seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

5. MARCO CONCEPTUAL


De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.

A su vez el Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en su artículo 4 señala “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Curumani Cristian Moreno pallares debe basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

Técnicos propios de la institución

- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION POLITICA NACIONAL:


Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos.

Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos estos que redundarán en el logro del estado que queremos.

La nueva política Nacional de Formación y capacitación de los Empleados públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo		
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24	
		Versión 1.0	23-01-2025	
TALENTO HUMANO				

modernización del estado.

LINEAMIENTOS DE POLITICA

La política Nacional de Formación y capacitación ha fijado los siguientes lineamientos:

La profesionalización del Empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación del servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias Laborales: se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.


Aspectos pedagógicos: La educación basada en problemas: los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

En el Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los aprendizajes: se realiza mediante la implementación del Plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación de desempeño.

6. MARCO NORMATIVO

Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI		Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
			Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO				

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865, sobre la capacitación, señala: "(...) La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores. (...)".

Ley 734 de febrero 05/2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004: Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, la gestión del talento humano ha sido incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del Sistema de Gestión de la calidad en varias entidades prestadoras de servicio.


El sistema de gestión de la calidad para el sector público ha resaltado la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y su motivación hacia la calidad, además de esfuerzos adicionales que implican la normalización de productos y servicios, para contar a través de la formación y la capacitación con trabajadores competentes. Es así como la formación y la capacitación permite analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales, que están ligadas a los productos o servicios que demandan características de excelencia.

El sistema de gestión de calidad entiende entonces los programas de formación y capacitación como oportunidades de desarrollo de las aptitudes y actitudes para que cada funcionario le imprima valor agregado a su labor y contribuya a que los procesos y sus productos se realicen de acuerdo a los estándares de calidad.

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.”


Ley 1064 de julio 26/2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación- Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 – **“Definición de capacitación:** Se entiende por capacitación 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 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, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Decreto No. 682 de abril 16 /2001: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 1227 de abril 21/2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Artículo 65 “Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION TALENTO HUMANO	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025

los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las

Competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.


Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Decreto 2539 de 2005: (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por 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. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.


Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

(Decreto 1227 de 2005, art. 65) “Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que estas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”. “Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto- Ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arlo 68) “Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arlo 1)” Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, art. 2).

Resolución 440 de noviembre/2008: Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional, refrenda el propósito de la capacitación para “Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado”.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION TALENTO HUMANO	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025

Acuerdo Mesa Nacional del Sector Salud 2014: Las partes consideran que la materia ya se encuentra regulada en la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se flexibilizaron los criterios para que los empleados provisionales puedan acceder a programas de formación y capacitación cuya duración sea inferior a 160 horas; en especial respecto de aquellos asuntos transversales a la organización o requeridos para el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo. El Gobierno Nacional, junto con las Centrales y Federaciones firmantes, revisará y propondrá las modificaciones que en esta materia se requieran y se encuentren reguladas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES presenta un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y a nivel de equipo para conseguir los resultados y las metas institucionales establecidos en una entidad pública.

El diseño del Plan Institucional de capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan a necesidades concretas de capacitación para enfrentar los diferentes retos institucionales.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de talento Humano y con la participación de los diferentes Coordinadores de procesos de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES

Para la actualización del PIC vigencia 2025 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados).
- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017).
- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI		Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
			Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO				

- Cultura Organizacional
- Humanización
- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

Consolidación del Diagnóstico de necesidades

Todo el personal de la ESE independientemente de su tipo de vinculación con el Estado pueden acceder a la capacitación y el entrenamiento, por lo anterior se determina con los funcionarios, cuáles son las necesidades y los problemas que están afectando el cumplimiento de procesos y procedimientos para fortalecer las habilidades y competencias de los mismos.

Programación del Plan Institucional

Una vez priorizadas las necesidades de capacitación se identifica cuáles requieren de conocimiento especializado externo para proceder a la etapa contractual y por medio de un cronograma general de intervención, se valida el presupuesto para prever todos los recursos financieros y no financieros de las actividades incorporadas en el PIC.

Ejecución del PIC


Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de capacitaciones por valor de \$ 9.000.000

Teniendo en cuenta las actividades priorizadas se procede a coordinar los aspectos logísticos como contratación, consecución de salas, convocatorias, parametrización de los temas a tratar.

Adicionalmente se cuenta con los recursos invertidos, entidades con las que se tienen contratos o convenios y con los recursos aportados por instituciones educativas a través de las contraprestaciones por Relación Docencia Servicio, entre las cuales están las siguientes instituciones de apoyo:

Facilitadores Y Redes De Apoyo

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

Públicas o privadas.

Para ello se producirán las alianzas, con las diferentes Universidades e Instituciones Tecnológicas o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades, Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.


Se deben entregar los soportes definidos para dar por realizadas las actividades del PIC.

Actividades De Capacitación Y Documentos Generados

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Seminarios y talleres: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.
2. Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos: Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.
3. Formato evaluación de capacitación: Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo		
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24	
		Versión 1.0	23-01-2025	
TALENTO HUMANO				

8. EVALUACIÓN

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

9. BENEFICIOS DE LAS CAPACITACIONES

Para la entidad:


- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la entidad.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

Para el funcionario:

- Ayuda a la persona en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la entidad.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.


10. SEGUIMIENTO

El seguimiento y control se hará acorde con la evaluación del Plan de Acción institucional, con los respectivos indicadores, de forma mensual para evaluar el cumplimiento de la ejecución e identificar las desviaciones con los demás definidos oportunamente.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI		Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
			Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO				


11. MODIFICACIÓN Y/O AJUSTES AL PLAN ESTRATÉGICO O TÁCTICO

El Plan Institucional de Capacitación PIC es flexible y ajustable, teniendo en cuenta la modificación de la normatividad, los eventos de interés en salud pública que se presenten, las nuevas necesidades institucionales y el ajuste presupuestal que se pueda presentar durante el periodo. Dicha modificación y/o ajuste al PIC debe realizarse anualmente o cuando se requiera.


	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI		Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
			Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO				

12. BIBLIOGRAFIA


- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia.
- Ley 734 de febrero 05/2002.
- Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.
- Ley 909 de septiembre 23/2004. Artículo 15 y Artículo 36.
- Ley 1064 de julio 26/2006.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998.
- Decreto No. 682 de abril 16 /2001.
- Decreto 1227 de abril 21/2005. Artículo 65 y Artículo 66
- Decreto 2539 DE 2005.
- Decreto 4665 de noviembre 29/2007.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1227 de 2005, art. 65. “Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- La Corte Constitucional, Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865
- Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional
- Resolución 440 de noviembre/2008.
- Resolución 3100 de 2019.
- Acuerdo Mesa Nacional del Sector salud 2014.

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI		Procesos de Apoyo	
	CRISTIAN MORENO PALLARES		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
			Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO				

ANEXOS

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI	Procesos de Apoyo		
	CRISTIAN MORENO PALLARES	Procedimiento		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24	
		Versión 1.0	23-01-2025	
TALENTO HUMANO				

PLAN DE CAPACITACIONES DE LA ESE HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES				
ITEMS	TEMA DE CAPACITACION	LUGAR	RESPONSABLE	DIRIGIDO A
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	AUDITORIO HCMP	RECURSO HUMANO O QUIEN HAGA SUS VECE	TALENTO HUMANO DE LA ESE
2	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	AUDITORIO HCMP	RECURSO HUMANO O QUIEN HAGA SUS VECE	TALENTO HUMANO DE LA ESE
3	CAPACITACION EN TRABAJO EN EQUIPO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
4	CAPACITACION EN RELACIONES INTERPERSONALES	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
5	CAPACITACION EN COMUNICACIÓN ACERTIVA Y AFECTIVA	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
6	CAPACITACION EN RIESGO PSICOSOCIAL Y MANEJO DEL ESTRÉS	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
7	CAPACITACION EN PREVENCION DEL SINDROME DE BURNOUT	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
8	ELABORACION DEL PROGRAMA ESTILO DE VIDA SALUDABLE	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
9	CAPACITACION EN FUNCIONES DEL COCOL	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
10	CAPACITACION EN NEGOCIACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST, PSICOLOGA Y TRABAJO SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
11	CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO A LA BRIGADA EN PRIMEROS AUXILIOS	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
12	CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO A LA BRIGADA EN MANEJO DE EXTINTORES	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
13	CAPACITACION EN RIESGO BIOLÓGICO Y BIOSEGURIDAD INCLUYE MANEJO SEGURO DE ELEMENTOS PUNZANTES Y PREVENCION DE ACCIDENTES , TALLER /USO CORRECTO DE LOS EPP	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
14	CAPACITACION EN MANEJO SEGURO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
15	CAPACITACION EN HIGIENE POSTURAL Y PREVENCION DEL SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
16	CAPACITACION EN LEVANTAMIENTO Y MANEJO SEGURO DE CARGA	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
17	CAPACITACION EN FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LA MALA HIENE POSTURAL	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
18	CAPACITACION EN ESTILO DE VIDA SALUDABLE	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
19	CAPACITACION EN PREVENCION DE ALCOHOLISMO, TABAQUISMO Y SUSTANCIA PSICOACTIVA	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
20	CAPACITACION EN MANEJO Y ALMACENAMIENTO SEGURO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS Y HOJA DE SEGURIDAD	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

21	CAPACITACION EN USO, MANTENIMIENTO Y CAMBIO DE LOS ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
22	CAPACITACION EN ATENCION AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO SEGURIDAD VIAL	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
23	CAPACITACION EN RIESGO ASOCIADOS POR TRABAJO EN OFICINA Y AUTOCUIDADO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
24	CAPACITACION EN RIESGO PUBLICO Y METODOS DE CONTROL	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
25	CAPACITACION MOTIVACIONAL AL COPASST	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
26	CAPACITACION EN INVESTIGACION DE ACCIDENTE DE TRABAJO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
27	CAPACITACION EN INSPECCION DE SEGURIDAD	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
28	ESTRÉS LABORAL	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
29	USO CORRECTO DE EPP	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
30	LAVADOS DE MANO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
31	CAPACITACION PROCESOS SEGUROS ASISTENCIALES	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
32	IMPORTANCIA DEL USO DE LOS EPP EN EL LABORATORIO CLINICO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
33	BRIGADAS: INCENDIOS, EVACUACIÓN Y RESCATE - PRIMEROS AUXILIOS	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
34	USO ADECUADO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL EPP	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
35	ACCIDENTE LABORAL, INCIDENTES, ENFERMEDADES LABORALES Y RIESGOS BIOLÓGICOS	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
36	CAPACITACION EN LEY -1010-2006 Expedido por: El Congreso de Colombia	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR DEL SG-SST	TALENTO HUMANO DE LA ESE
37	DEBERES Y DERECHOS	AUDITORIO HCMP	TRABAJADORA SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
38	CAPACITACION ASOCIACION DE USUARIOS	AUDITORIO HCMP	TRABAJADORA SOCIAL	ASOCIACION DE USUARIOS
39	PROTOCOLOS DE SERVICIO AL CIUDADANO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD Y CORDIALIDAD EN ATENCION AL CIUDADANO	AUDITORIO HCMP	TRABAJADORA SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
40	ATENCION AL USUARIO	AUDITORIO HCMP	TRABAJADORA SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
41	TRATO DIGNO	AUDITORIO HCMP	TRABAJADORA SOCIAL	TALENTO HUMANO DE LA ESE
42	SOCIALIZACION EVALUACION Y ADHERENCIA DE LA GUIA DE	AUDITORIO HCMP	PSICOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL
43	RESOCIALIZAR PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCION EN SALUD MENTAL EVALUACION Y ADHERENCIA	AUDITORIO HCMP	PSICOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL
44	SOCIALIZACION DE LA POLITICAS DE SEGURIDAD EL PACIENTE	AUDITORIO HCMP	AUDITORA DE CALIDAD INTERNA	PERSONAL ASISTENCIAL
45	GESTIÓN DEL EVENTO ADVERSO - ANALISIS Y PROTOCOLO DE LONDRES	AUDITORIO HCMP	AUDITORA DE CALIDAD INTERNA	PERSONAL ASISTENCIAL



E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI
 CRISTIAN MORENO PALLARES
 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Procesos de Apoyo

Procedimiento

AP-TH-PE-06


Página 2 de 24

Versión 1.0

23-01-2025


TALENTO HUMANO

46	IDENTIFICACION CORRECTA DE PACIENTES	AUDITORIO HCMP	AUDITORA DE CALIDAD INTERNA	PERSONAL ASISTENCIAL
47	GUIA DE LA 3280	AUDITORIO HCMP	COORD, MEDICO Y COORD, PMS	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
48	DETECCIÓN TEMPRANA Y TRATAMIENTO DE LAS COMPLICACIONES	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO Y COORD, PMS	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
49	GESTACIONAL Y CONGÉNITA Y VIH GESTACIONAL	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO Y COORD, PMS	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
50	ACTUALIZACION DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS HIPERTENSIVAS DEL	AUDITORIO HCMP	COORD, MEDICO Y COORD. PMS	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
51	SEPSIS EN EMBARAZO	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO COORD, PMS	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
52	IMPLEMENTACIÓN DE LOS CRITERIOS MEDICOS DE ELEGIBILIDAD Y	AUDITORIO HCMP	COORD. PMS	ENFERMERÍA, MEDICOS
53	ACTUALIZACION EN POLITICA IAMI	AUDITORIO HCMP	COORD. PMS	ENFERMERÍA, MEDICOS,
54	GUIA PARA EL DIAGNOSTICO Y EL TRATAMIENTO E LA ENFERMEDAD D	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
55	ACTUALIZACION EN LA ATENCION AIEPICLINICO Y COMUNITARIO	AUDITORIO HCMP	PMS	ENFERMERÍA, MEDICOS
56	DETECCION TEMPRANA DE CANCER DE MAMA : TAMIZAJE, EXAMEN C	AUDITORIO HCMP	COORD. PMS	ENFERMERÍA, MEDICOS
57	PROGRAMA NACIONAL DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA	AUDITORIO HCMP	COORD. ENFERMERA	ENFERMERÍA, MEDICOS
58	GUIA DE PRACTICA CLINICA DE VIH	AUDITORIO HCMP	COORD.ENFERMERA, COORD, MEDICA	ENFERMERÍA, MEDICOS
59	MODELO DE ATENCION EN SALUD PROTECCION ESPECIFICA Y DETECC	AUDITORIO HCMP	COORD. PMS	ENFERMERÍA, MEDICOS
60	GPC HIPERTENSION- RUTA RCV	AUDITORIO HCMP	COORD. PMS	ENFERMERAS,MEDICOS
61	MANEJO DE PACIENTE HIPERTENSO SEGÚN RUTA DE RCB	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR MEDICO	MEDICO, ENFERMERA
62	MANEJO DE PACIENTE DIABETICO SEGÚN RUTA DE RCB	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR MEDICO	MEDICO, ENFERMERA
63	ACTUALIZACION DE PROTOCOLO DE ACCIDENTE RABICO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR MEDICO, SECRETARIA DE SAL	MEDICO, ENFERMERA
64	GUÍA PARA LA ATENCIÓN CLÍNICA INTEGRAL DE PACIENTES CON DEN	AUDITORIO HCMP	MEDICO/ENFERMERO	ENFERMERIA/ENFERMEROS/M
65	GUÍA DE PRÁCTICA CLÍNICA (GPC) ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA E	AUDITORIO HCMP	MEDICO/ENFERMERO	ENFERMERIA/ENFERMEROS/M E
66	EVIDENCIA PARA LA PREVENCIÓN, DIAGNÓSTICO, TRATAMIENTO Y	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO	ENFERMERIA/ENFERMEROS/M E
67	LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL, DE GÉNERO, INTRAFAMILIAR,	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO Y COORD, ENFERMERIA	ENFERMERIA/ENFERMEROS/M E
68	ACTUALIZACIONES DE SOCIALIZACIÓN ESTRATEGIA PRASS	AUDITORIO HCMP	MEDICO/ENFERMERO	ENFERMERIA/ENFERMEROS/M E
69	CODIGO ROJO	AUDITORIO HCMP	COORDINADOR MEDICO	MEDICO, ENFERMERA
70	CODIGO AZUL Y CARRO DE PARO	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICA	MEDICO, ENFERMERA
71	PROGRAMAS DE ATENCION INTEGRAL A VICTIMAS DE VIOLENCIA SEX	AUDITORIO HCMP	COORDINACION MEDICA	MEDICO, ENFERMERA
72	PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA	AUDITORIO HCMP	COORDINACION MEDICA	MEDICO, ENFERMERA
73	RUTA MATERNO PERINATAL	AUDITORIO HCMP	COORDINACION MEDICA	MEDICO, ENFERMERA
74	INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO SEGÚN RESOLUCIÓN328	AUDITORIO HCMP	COORD. MEDICO, COORD, PMS	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
75	PROTOCOLO DE Sonda Vesical	AUDITORIO HCMP	COORD. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
76	PROTOCOLO DE ASILAMIENTO UNIVERSAL	AUDITORIO HCMP	COORD. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
77	PROTOCOLO DE DESINFECCION Y LIMPIEZA DE EQUIPOS MEDICOS	AUDITORIO HCMP	COORD. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
78	ELECTROCARDIOGRAMA	AUDITORIO HCMP	COORD. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
79	PROTOCOLO DE INMOVILIZACION SEGURA DE PACIENTES	AUDITORIO HCMP	COORD. ENFERMERIA	AUX DE ENFE

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo		
		Procedimiento		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24	
		Versión 1.0	23-01-2025	
TALENTO HUMANO				

Calle 9ª Carrera 17 Esquina, Barrio El paraíso - Teléfonos: 3172472661-3145456949-3205244503 E-Mail:

80	PROTOCOLO DE ULCERAS POR PRESION	AUDITORIO HCMP	COOR. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
81	PROTOCOLO DE CURACION	AUDITORIO HCMP	COOR. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
82	PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	AUDITORIO HCMP	COOR. ENFERMERIA	AUX DE ENFE
83	PROTOCOLO DE SIGNOS VITALES	AUDITORIO HCMP	JEFA YULIANIS OYOS	AUX DE ENFE
84	PROTOCOLO DE TOMA DE GLUCOMETRIA	AUDITORIO HCMP	JEFA YULIANIS OYOS	AUX DE ENFE
85	LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DE TENDIDO DE CAMA	AUDITORIO HCMP	JEFE YULIANIS OYOS	AUX DE ENFE
86	MANUAL DE BIOSEGURIDAD	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	BACTERIOLOGOS Y AUXILIARES
87	TRANSPORTE DE MUESTRA	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	BACTERIOLOGOS Y AUXILIARES, JEFES
88	TOMA DE MUESTRAS	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	AUX DE ENFERMERIA, ENF. JEFES
89	COLORACIONES	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
90	INCIDENTES EN EL LABORATORIO	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
91	REACTIVO VIGILANCIA	AUDITORIO HCMP	JHOANA COLORADO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
92	CONTROL DE CALIDAD EXTERNO/INTERNO	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
93	CAPACITACIONES Y ADERENCIA DE LOS PROTOCOLOS	AUDITORIO HCMP	COORD DE LABORATORIO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
94	MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS	AUDITORIO HCMP	ING, AMBIENTAL COORD. SGSST	ASISTENCIAL DE DIFERENTES AREAS
95	PROTOCOLO DE LAVADO DE MANOS	SERV. GENERALES.	ING. AMBIENTAL	SERVICIOS GENERALES
96	PROTOCOLO PARA LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AMBULANCIA	SER. GENERALES	ING. AMBIENTAL	SERVICIOS GENERALES
97	MANEJO SEGURO DEL AMBIENTE FISICO.	AUDITORIO HCMP	ING. AMBIENTAL	RECURSOS HUMANOS
98	CONTROL DE RIESGO BIOLÓGICO.	AUDITORIO HCMP	ING. AMBIENTAL	RECURSOS HUMANOS
99	MANEJO DE DERRAMES DE MEDICAMENTOS	SERV. GENERALES.	ING. AMBIENTAL	RECURSOS HUMANOS
100	LAVADO DE TANQUES ELEVADOS Y SUBTERRANEOS.	AUDITORIO HCMP	ING. AMBIENTAL	PERSONAL MANTENIMIENTO
101	MANEJO DE ROPA HOSPITALARIA.	AUDITORIO HCMP	ING. AMBIENTAL	SER. GENERALES-PERSONAL
102	PROTOCOLO DE DESINFECCION Y LIMPIEZA DE EQUIPOS MEDICOS	AUDITORIO HCMP	AMBIENTAL	SER. GENERALES-PERSONAL
103	RECEPCIÓN Y ALMACENAMIENTO Y BUEN USO DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MÉDICOS	AUDITORIO HCMP	REGENTE FARMACIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA/ENFERMEROS
104	TECNOVIGILANCIA	AUDITORIO HCMP	LIDER DE ALMACEN	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
105	PROTOCOLO DE INMOVILIZACION SEGURA DE PACIENTES	AUDITORIO HCMP	AUX. DE REFERENCIA CONTRAREFERENCIA	AUX DE ENFERMERIA, ENF. MEDICOS
106	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	AUDITORIO HCMP	AUX DE REFERENCIA CONTRAREFERENCIA	AUX DE ENFERMERIA, ENF. MEDICOS
107	SOCIALIZACION DEL PAPSIVI (enfoque psicosocial, diferencial, en la atención a las personas víctimas, según la res. 1166/2018 del MSPS)	AUDITORIO HCMP	EQUIPO PAPSIVI	TODO EL PERSONAL DE LA ESE
108	HUMANIZACION	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	TODO EL PERSONAL DE LA ESE
109	RESPONSABILIDAD CIVIL MEDICA	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	MEDICOS
110	ATENCION AL CLIENTE EXTERNO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	TODO EL PERSONAL DE LA ESE

	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CURUMANI CRISTIAN MORENO PALLARES	Procesos de Apoyo	
		Procedimiento	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	AP-TH-PE-06	Página 2 de 24
		Versión 1.0	23-01-2025
TALENTO HUMANO			

111	COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL; EN CARRERA ADM, NIVEL DE DESEMPEÑO, COMISION DEL PERSONAL	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	FUNCIONARIOS DE LA ESE
112	SEGURIDAD DEL PACIENTE	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	AUX DE ENFERMERIA, ENF. MEDICO
113	CAPACITACION DE LA BUENA IMPLEMENTACION DE FACTURACION Y AUDITORIAS MEDICAS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	COORD, FACTURADORES, AUDITORAS
114	ORIENTACION EN LAS ACTITUD Y APTITUDES	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	TODO EL PERSONAL DE LA ESE
115	CUIDADO DE ENFERMERIA Y ADMINISTRACION DE MEDICAMENTO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	AUX DE ENFERMERIA, ENF. MEDICO
116	ELABORACION DE LINEAMIENTOS ARCHIVISTICOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	VENTANILLA UNICA-ARCHIVO
117	QUÍMICOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	ENFERMERIA/CONDUCTORES
118	FORMACIÓN EN LA GESTIÓN DEL DUELO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	ENFERMERIA/CONDUCTORES
119	SOPORTE VITAL BÁSICO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
120	SOPORTE VITAL AVANZADO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	ENFERMEROS/MEDICOS
121	ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	ENFERMERIA/CONDUCTORES
122	ATENCIÓN PRE HOSPITALARIA	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	CONDUCTORES
123	PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	CONDUCTORES
124	MISIÓN MÉDICA	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO CRUZ ROJA	AUXILIAR DE
125	CERTIFICACION VIGENTE DE CUIDADO DE LA DONANTE	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL
126	CAPACITACION REACTIVO VIGILANCIA	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	LABORATORIO/BACTERIOLOGOS
127	ACTUALIZACION EN LA ATENCION AIEPI CLINICO Y COMUNITARIO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	ENFERMERÍA, MEDICOS
128	MANEJO BASICO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNA	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
129	LIMPIEZA Y DESINFECCION DE EQUIPOS BIOMEDICOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNA	Y AUXILIARES DE ODONTOLOGIA,
130	USO SEGURO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNA	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
131	MANEJO DE GASES MEDICINALES Y BALAS DE OXIGENO	DONDE SE REQUIERA	EXTERNA	MANTENIMIENTO/REGENTE
132	PERINATAL	DONDE SE REQUIERA	PERSONAL EXTER	ENFERMERIA/ENFERMEROS/ME
133	HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS (MANEJO DE EXCEL)	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO -SENA	ADMINISTRATIVO-
134	ACTUALIZACIÓN DE SOFTWARE HASSQL-CADUCEOS	DONDE SE REQUIERA	EXTERNO	AREA