



**FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA**

**Código: GCO-F-CI-02**

**Versión:1.0**

**Vigencia:29/03/2017**

*GESTION DE COMUNICACIONES*

**Página 1 de 1**

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**



**Subproceso de Talento Humano**

**San Juan del Cesar, La Guajira  
30 de enero de 2020**

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
	<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>	<b>Vigencia:29/03/2017</b>
		<b>Página 2 de 1</b>

## PRESENTACIÓN

La ESE Hospital San Rafael Nivel II a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2020 soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital San Rafael Nivel II.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 3 de 1</b>

## JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al 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 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567"

También la normatividad señala que "La capacitación y formación de los empleados públicos 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".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
	<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>	<b>Vigencia:29/03/2017</b>
		<b>Página 4 de 1</b>

capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 5 de 1</b>

## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, 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.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- Ley 1064 de 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.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 6 de 1</b>

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 cada líder elaboró un cronograma de necesidades de capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, este reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

1. Desarrollo de competencias directivas y gerenciales (Trabajo en Equipo, relaciones interpersonales, liderazgo, orientación al logro)
2. Temas de innovación (facturación electrónica)
3. Cultura Organizacional
4. Humanización en los servicios de salud.
5. Seguridad y salud en el trabajo

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
	<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>	<b>Vigencia:29/03/2017</b>
		<b>Página 7 de 1</b>

6. Inducción en puesto de trabajo.
7. Re inducción en herramientas técnicas
8. Actualización en guías , protocolos y normatividad en general

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2020, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol y MIPG estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 8 de 1</b>

## **OBJETIVO GENERAL**

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
2. Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
6. Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.



	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 9 de 1</b>

7. Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.
8. Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
9. Promover el Autocontrol y el conocimiento el MECI a los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
10. Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

## **PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. 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.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 10 de 1</b>

2. **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 el aprendizaje organizacional.
  
3. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
  
4. **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.
  
5. **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
  
6. **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
  
7. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
	<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>	<b>Vigencia:29/03/2017</b>
		<b>Página 11 de 1</b>

8. **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 de la entidad.
  
9. **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

## **LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

- a) **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 de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
  
- b) **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 debe poseer y demostrar el empleado público.
  
- c) **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”.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 12 de 1</b>

- d) **Capacitación:** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 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.
- e) **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.
- f) **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

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
	<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>	<b>Vigencia:29/03/2017</b>
		<b>Página 13 de 1</b>

para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

- g) **Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"
  
- h) **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".
  
- i) **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

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	Código: GCO-F-CI-02
		Versión:1.0
	<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>	Vigencia:29/03/2017
Página 14 de 1		

debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

- j) **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.
- k) **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.

## **METODOLOGÍA.**

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2020 dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 15 de 1</b>

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de Acreditación que se viene adelantando en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida.

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN** (Nombre o tema de la capacitación, tipo de capacitación, tiempo de duración, facilitador (interno o externo) beneficiarios, fecha

### **PLAN DE INTERVENCIÓN**

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, a través de los componentes enmarcados en seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva.

### **BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2020, son todos los funcionarios de la planta de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales compuesta por 49 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo, Plantas Temporales y Provisionalidad.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 16 de 1</b>

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales a la entidad.

## **HORARIO**

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 el cual lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contara con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

## **CRONOGRAMA**

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por cada uno de los Coordinadores de Áreas, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización, Desarrollo de Competencias Directivas y Gerenciales, Temas de Innovación (Facturación Electrónica) y Cultura Organizacional, inducción y reinducción, actualización de manejo de guías, protocolos y normatividad

Para tal caso se socializara y publicara el cronograma en la página web del Hospital [www.hsrafaelsanjuan.gov.co](http://www.hsrafaelsanjuan.gov.co) link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores y publicado en la página web del Hospital.



	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 17 de 1</b>

**PRESUPUESTO** Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 y al amparo del principio constitucional de economía de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

### **MODALIDADES Y HERRAMIENTAS**

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 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:

Seminarios y talleres Modalidad: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Registros: En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II.

Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 18 de 1</b>

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.

Formato evaluación de capacitación Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

Responsabilidad en el reporte de los registros de las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones.

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).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

Facilitadores y Redes de Apoyo: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 19 de 1</b>

expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades 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.
- Caja de compensación de la Guajira (Comfaguajira)
- Red de universidades públicas y privadas.
- Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.

## **EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de 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.

	<b>FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Código: GCO-F-CI-02</b>
		<b>Versión:1.0</b>
		<b>Vigencia:29/03/2017</b>
<i>GESTION DE COMUNICACIONES</i>		<b>Página 20 de 1</b>

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 el cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II.

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas/Total de contratistas de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2020 se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestores/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.



## FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Código: GCO-F-CI-02

Versión:1.0

Vigencia:29/03/2017

GESTION DE COMUNICACIONES

Página 21 de 1

### SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar la verificación al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

### INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No de asistentes a las capacitaciones	Total de personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x100	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado ( pedir listado a contratación)	Semestral	100%



## FORMATO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Código: GCO-F-CI-02

Versión:1.0

Vigencia:29/03/2017

*GESTION DE COMUNICACIONES*

Página 22 de 1

### ANEXO 1

### FORMATO NECESIDADES DE CAPACITACION

Área:

Fecha:

Responsable:

Cargo:

Nombre o tema de la capacitación	Tipo de Capacitación (Seminario, Taller, Charla)	Tiempo de duración de la Capacitación	Facilitador (interno o Externo)	Beneficiarios	Fecha

	<p style="text-align: center;"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b></p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 23 de 37

El Cronograma de capacitaciones programadas y las necesidades de las diferentes áreas de la ESE Hospital san Rafael Nivel II según información recibida en el Área de Talento Humano es la Siguiete:

Nombre o tema de la capacitación	Tipo de Capacitación (Seminario, Taller, Charla)	Tiempo de duración de la Capacitación	Facilitador (interno - Externo)	Beneficiarios	Fecha	Área solicitante o ejecutante
Reinducción Tarjetero Índice	Charla	20 min	Talma Quintero	Admisioncitas – Facturadores – Auditores – Trabajo Social	feb-20	Sistemas
Generar listados de Fines abiertos	Personalizado	10 min	Talma Quintero	Facturadores	feb-20	Sistemas
Re inducción en la Remisiones	Personalizado	10 min	Talma Quintero	Médicos - Referencia	feb-20	Sistemas
Clasificación de residuos hospitalarios, segregación en la fuente.	charla	1 hora	interno	Auxiliares de servicio generales, auxiliares de enfermería, acompañantes de pacientes	feb-20	Gestión ambiental
Guía de Atención en Planificación familiar	Taller	1 hora	Dra. Ingris Vega	Médicos generales y Enfermeras baja complejidad	feb-20	Baja Complejidad
Ruta atención DNT	Taller	1 hora	Dra. Anyela Córdoba	Médicos generales, Enfermeras	feb-20	Baja Complejidad
Trabajo en equipo	Charla	20 min	Coordinador Consulta Externa	AUXILIAR DE ENFERMERIA ADMISIONISTA SERVICIO GENERALES GESTOR DE AUTORIZACIONES	feb-20	Consulta Externa
Lineamientos para la atención del recién nacido	capacitación	1 hora	Dra. Milagros Mosso (Medico )	Auxiliar de enfermería, Instrumentadoras Qx, Médicos generales	feb-20	Quirófano

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b>  <b>VIGENCIA 2019</b>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 24 de 37

MAPAS DE RIESGOS NUEVA METODOLOGIA ADMINISTRACION DEL RIESGO.	Taller	4 Horas	Externo-Función publica	Líderes de procesos	feb-20	Control interno
Capacitación sobre el Proceso Disciplinario en la ESE	Charla	2 horas	Interno	Personal de Planta de la ESE	feb-20	Jurídica
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	feb-20	Sistemas
Inducción y Reinducción al personal	Taller	4 Horas	Área Talento Humano-Planeación, Jurídica, Control Interno, SGSST, Calidad Sub. Científica	Personal de Planta	feb-20	Recursos Humanos
Método de Aprovechamiento de residuos.	charla	30 min	Interno	Auxiliares de servicios generales, personal asistencial y administrativos.	feb-20	Gestión ambiental
Atención víctimas de violencia sexual	Taller	1 hora	Sheila Bermúdez Linares	Médicos generales, enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Trabajadoras sociales y psicólogo	feb-20	Baja Complejidad
Socialización Protocolos de morbilidad y Procedimientos de odontología	Charla	2 horas	Dra. María Hinojoza	Odontólogos e Higienistas Orales	feb-20	Baja Complejidad
AIEPI Clínico	Curso	3 días	Externo	Médicos y Enfermeras	feb-20	
Socialización del procedimiento del servicio ambulatorio	capacitación	1 hora	Coordinador Consulta Externa	AUXILIAR DE ENFERMERIA ADMISIONISTA SERVICIO GENERALES	feb-20	Consulta Externa



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b>  <b>VIGENCIA 2019</b>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 25 de 37

				GESTOR DE AUTORIZACIONES		
Lineamientos para la atención del parto	capacitación	1 hora	Dr. Walberto contreras, Medico General	Auxiliar de enfermería, Instrumentadoras. Médicos generales	feb-20	Quirófano
AUTOCONTROL	Charla	2 Hora	Externo	Todo el personal de la ESE.	mar-20	Control interno
Manejo, Custodia, Tiempo de Retención, Conservación y Disposición Final de la Historia Clínica (Resolución Número 823 de 2017).	Charla	1 Hora y 45 minutos	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragoso y Vera Judith Brito Vega	mar-20	Estadística
Reinducciones de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	mar-20	Sistemas
Métodos de limpieza y desinfección por áreas	Charla	30 min	Interno	Auxiliares de servicio general.	mar-20	Gestión ambiental
Socialización de Protocolos morbilidad medicina general	Charla	2 horas	Dr. Camilo Beleño y Dra. Liz Lacouture	Médicos generales	mar-20	Baja Complejidad
Ruta materno perinatal	Taller	1 hora	Dra. Lineth Estrada	Médicos generales y Enfermeras baja complejidad	mar-20	Baja Complejidad
Curación y cuidado de heridas	capacitación	1 hora	Narciza González Aux. Enfermería	Auxiliares de enfermería, Enfermeras, Instrumentadoras	mar-20	Consulta Externa
Socialización del Manual de buenas prácticas de esterilización	Capacitación	1 hora	Mónica Ehavez	Auxiliar de enfermería., Instrumentadoras	mar-20	Quirófano
Reinducciones de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	abr-20	Sistemas



PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN – PIC

VIGENCIA 2019

CÓDIGO

PL-PBE-01


VERSIÓN

01


PÁGINA

PAGINA 26 de  
37

Riesgos ambientales sanitarios	Charla	30 min	Interno	Auxiliares de servicio generales, todo el personal asistencial.	abr-20	Gestión ambiental
Manejo clínico de las Infecciones de Vías Urinarias	Capacitación	2 horas	Facilitador externo	Médicos generales	abr-20	Baja Complejidad
RIAS Promoción y Mantenimiento de la Salud	Taller	2 horas	Dra. Aura León	Talento humano Baja Complejidad	abr-20	Baja Complejidad
Lineamientos para el manejo de emergencia obstétricas	Taller	1 hora	Dr. Cesar Lacouture.	Médicos generales, Instrumentadoras, Ginecólogos, Auxiliares de enfermería	abr-20	Quirófano
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	may-20	Sistemas
Limpieza y Esterilización	Taller	1 hora	Facilitador externo	Auxiliares de Odontología y Odontólogos	may-20	Baja Complejidad
Atención en Salud con pertinencia étnica	capacitación	2 horas	Externo	Todo el personal Asistencial	may-20	Apoyo Diagnostico
Protocolo de limpieza y desinfección en cirugías contaminadas.	capacitación	1 hora	Yelis Figueroa	Auxiliares de enfermería, Enfermeras, Instrumentadoras	may-20	Quirófano
Esquema lineas de defensa -MIPG	Charla	1 Hora	Interno	Todo el personal de la ESE.	jun-20	Control interno
Curso Virtual Metodología para la elaboración de Inventarios y Transferencias Documentales	Seminario	1 día	Externo - Archivo General de la Nación	Todo el personal de la ESE.	jun-20	Gestión Documental

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b>  <b>VIGENCIA 2019</b>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 27 de 37

Confidencialidad de la Historia Clínica (Resolución Número de 1995 de 1999).	Charla	1 Hora	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragozo y Vera Judith Brito Vega	jun-20	Estadística
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	jun-20	Sistemas
Funciones y Competencias de las juntas Directivas de las ESES	Seminario	2 Días	Externo	Integrantes Junta Directiva	jun-20	Recursos Humanos
Régimen Pensional Colombiano	Charla	4 Horas	Facilitador Externo	Todo el Personal	jun-20	Recursos Humanos
Ruta Cáncer cervico uterino	Taller	1 hora	Dra. María Francisca Conchacala	Talento humano Baja Complejidad	jun-20	Baja Complejidad
Toxicología y seguridad alimentaria	capacitacion	2 horas	Externo	Todo el personal Asistencial	jun-20	Apoyo Diagnostico
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	jul-20	Sistemas
Competencias Directivas y Gerenciales	Charla	4 Horas	Facilitador Externo	Personal Nivel Directivo, Asesor y Coordinadores de Área	jul-20	Recursos Humanos
Actualización en Esquema de PAI	Taller	1 hora	Bibiana Acosta	Médicos generales, enfermeras, nutricionista, agentes integrales, vacunadoras.	jul-20	Baja Complejidad
Clasificación de residuos hospitalarios, segregación en la fuente.	capacitación	1 hora	Narciza Gonzalez Aux. Enfermeria	AUXILAR DE ENFERMERIA SERVICIO GENERALES ADMISIONISTA	jul-20	Consulta Externa

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b>  <b>VIGENCIA 2019</b>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 28 de 37

Lavado de manos	capacitación	30 min	María Lourdes Mendoza	Auxiliar de enfermería, Médicos generales, Instrumentadoras	jul-20	Quirófano
INDICADORES DE GESTION	Taller	2 Horas	Interno	Líderes de procesos.	ago-20	Control interno
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	ago-20	Sistemas
Integración Cultural	Charla	4 Horas	Facilitador Externo	Personal Asistencial	ago-20	Recursos Humanos
Deberes y derechos de los usuarios	Charla	1 hora	Dra. Liliana Rodríguez y María del Tránsito Daza	Talento humano Baja Complejidad	ago-20	Baja Complejidad
Protocolo para preparación de pacientes quirúrgico	capacitación	1 hora	Walberto contreras	Auxiliar de enfermería, Instrumentadoras, Médicos generales	ago-20	Quirofano
Eventos adversos en el servicio de consulta externa	capacitación	1 hora	MARI PEREA	AUXILAR DE ENFERMERIA SERVICIO GENERALES ADMISIONISTA	ago-20	Consulta Externa
PLANES DE MEJORAMIENTO	Charla-Taller	2 Horas	Interno	Todo el personal de la ESE.	sep-20	Control interno
Prevenir y Corregir el Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006)	Charla	1 Hora	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragozo y Vera Judith Brito Vega	sep-20	Estadística
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	sep-20	Sistemas



PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN – PIC

VIGENCIA 2019

CÓDIGO

PL-PBE-01


VERSIÓN

01

PÁGINA

PAGINA 29 de  
37

Software						
Nutrición en Cáncer	Charla	2 horas	Facilitador externo	Nutricionista, Médicos generales y Enfermeras	sep-20	Baja Complejidad
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	oct-20	Sistemas
Trauma dentoalveolar en niños y tratamiento Farmacológico de abscesos periodontales	Charla	2 horas	Facilitador externo	Odontólogos	oct-20	Baja Complejidad
Asepsia y Antisepsia	Capacitación	1 hora	Mónica Ehavez	Auxiliar de enfermería, Instrumentadoras	oct-20	Quirofano
Socializacion del procedimiento de agendamiento de citas	capacitación	30 min	Coordinador Consulta Externa	ADMISIONES	oct-20	Consulta Externa
Reinduccion de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	nov-20	Sistemas
Ruta cardiovascular	Charla	1 hora	Diana Sánchez	Médicos generales y Enfermeras baja complejidad	nov-20	Baja Complejidad
Prevención de eventos adversos	capacitacion	1 hora	Marilen Suarez	Médicos generales, Instrumentadoras, Auxiliares de enfermería	nov-20	Quirofano
Limoieza y desinfeccion de instrumental	capacitación	1 hora	Maria Perea, Aux. Enfermeria	AUXILIARES DE ENFERMERIA	nov-20	Consulta Externa
Informe sobre el Indicador de Producción (Decreto 2193 de 2014)	Charla	1 Hora	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragozo y Vera Judith Brito Vega	dic-20	Estadística

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b>  <b>VIGENCIA 2019</b>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 30 de 37

Reinducciones de apoyo para cualquier modulo que sea actualizado en el Software	Personalizado	10 min	Talma Quintero-Rocner Lujan	Funcionario que requiera	dic-20	Sistemas
Relaciones humanas	Taller	1 hora	Dra. Nubis Álvarez	Talento humano Baja Complejidad	dic-20	Baja Complejidad
Prevención de riesgos de caídas de pacientes	capacitacion	1 hora	Rosa peralta	Auxiliares de enfermería, Enfermeras, Instrumentadoras	dic-20	Quirofano
Uso de elementos de proteccion personal (EPP)	capacitación	30 min	Narcisa Gonzalez, Aux. Enfermeria	AUXILIARES DE ENFERMERIA, SERVICIO GENERALES	dic-20	Consulta Externa
AUTOCONTROL	Charla	2 Horas	Externo-Comfaguajira	Todo el personal de la ESE.	nov-20	Control interno
Atención humanizada en servicios de salud	seminario	4 horas	Externo	Todo el Talento humano		Urgencias Hospitalización
Manejo avanzado de heridas	Capacitación/ taller	2 horas	Externo	Enfermeras		Urgencias Hospitalización
Prevención úlceras por presión	Capacitación/ taller	2 horas	Externo	Enfermeras		Urgencias Hospitalización
Manejo paciente psiquiátrico	Capacitación/ taller	2 horas	Externo	Médicos, enfermeras, Auxiliares de enfermería, auxiliares de traslado interno, servicios generales		Urgencias Hospitalización
Atención código azul	Capacitación/ taller	2 horas	Interno	Médicos, enfermeras, auxiliares de enfermeria		Urgencias Hospitalización

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 31 de 37

Manejo de paciente aislado	Charla	2 horas	Interno	Médicos, enfermeras, Auxiliares de enfermería, auxiliares de traslado interno, servicios generales		Urgencias Hospitalización
Aseo, limpieza y desinfección de áreas especiales	Capacitación /taller	1 hora	Externo	Talento humano servicios generales		Urgencias Hospitalización