
 HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Vigente desde: 01/2023

# PLAN DE CAPACITACIÓN

E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

REMEDIOS-ANTIOQUIA

AÑO 2024

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de la capacitación en las entidades públicas es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo para el bienestar general y la consecución de los fines que sean propios, así como garantizar la instilación cierta y duradera de competencias y capacitaciones específicas en los servidores.

De acuerdo a la Ley 115 de 1994, Ley 1567 de 1998 y el Decretos 1227 y 2539 de 2005 y 4665 de 2007 se establece el PIC (Plan Institucional de Capacitación) para el Desarrollo de Competencias de los empleados de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS, el cual estructura programas de educación no formal para el trabajo y el desarrollo humano articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral.

Con ese propósito, la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS elaboró el PIC (Plan Institucional de Capacitación) para la vigencia 2023, como factor clave de la línea estratégica de Gestión del Talento Humano dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, que apunta al rediseño de gestión humana y el desarrollo del personal.


Esta propuesta refleja una nueva concepción sobre los procesos de capacitación en la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS, 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 del personal para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

## 2. MARCO NORMATIVO


- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. 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 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3º Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 491 de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

### 3. OBJETIVOS

#### **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir a la formación y fortalecimiento a las competencias y conocimientos de los funcionarios, colaboradores y contratistas de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, lo que a su vez permitirá que la Institución cuente con un personal idóneo tanto física, mental y profesionalmente.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**


- Mejorar el proceso de inducción general al nuevo empleado garantizando una cobertura del 100% de los empleados.
- Realizar el proceso de reinducción al empleado garantizando una cobertura del 100% de los empleados.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la capacitación en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano. - Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores del MEN, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y las relacionadas en el manual de competencias del Ministerio, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales (conocimiento/saber, habilidad/hacer y actitud/ser). - Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y de lo público por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

## DEFINICIONES


- **CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **COMPETENCIAS:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- **DIMENSIÓN DEL HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.
- **DIMENSIÓN SABER:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

---

NIT 890.985.092-3

Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576

Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

- **DIMENSIÓN SER:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- **PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO:** Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello, así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.
- **PLAN DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL:** Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

### **CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**

El plan institucional de capacitación (PIC) es un documento de trabajo elaborado anualmente por el comité de Capacitación y Bienestar Laboral, con el cual se pretende orientar los procesos de formación y capacitación de los empleados que a la fecha se encuentren prestando sus servicios en la Institución, facilitando su desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la institución.


El plan se formula y aprueba por el mismo comité en los dos primeros meses del año, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública y guardando la debida coherencia con el proceso de

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

planeación institucional, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación mediante encuestas, evaluación de desempeño e informes de órganos de control y sujetos a la reglamentación interna

## COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se orientará a los programas de:


- INDUCCIÓN.** Proceso al nuevo empleado una vez posesionado de su cargo, para iniciar su integración a la cultura organizacional en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y funciones, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos. La inducción general será a cargo del área de gestión humana quién direccionará la ruta al empleado, finalizando con él área donde estará ubicado quién será la encargada de dar inducción específica a cargo del jefe inmediato o un empleado del mismo nivel.
- REINDUCCIÓN** Actividad realizada a todo el personal cada dos años o cuando se presente un cambio o modificación en cualquiera de los asuntos referidos al cumplimiento y mejora de los objetivos institucionales, que afecte el desempeño laboral.
- ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Dirigido al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, tendientes 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. Los empleados de la entidad que son trasladados y reubicados de dependencia, recibirán entrenamiento de quince (15) días por parte del tutor designado por el jefe inmediato y dejando constancia de dicho proceso en la hoja de vida.
- EDUCACIÓN INFORMAL:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres,

---

NIT 890.985.092-3

Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576

Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

comportamientos sociales y otros no estructurados. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. Es la capacitación que se recibe a través de medios masivos de información.

- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL):** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos, conforme al diagnóstico de necesidades y a los recursos existentes de conformidad con las medidas de austeridad en el gasto público.

### **POBLACIÓN OBJETIVO**


Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

### **LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS**

- Educación basada en problemas
- Programación de la capacitación en proyectos de aprendizaje
- Estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos
- Evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes

**Enfoque pedagógico constructivista.** Es el enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser,



	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

El constructivismo, es una teoría aplicada a la educación, que “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventando, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionado”.

**Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE.** Estrategia que implica constituir equipos conformados por máximo 10 personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos. En el Aprendizaje Colaborativo se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

## **ESTRATEGIAS INTERNAS Y EXTERNAS.**

El plan institucional de capacitación podrá ser ejecutado por los mismos equipos de aprendizaje o personas naturales o jurídicas, orientadas al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos y al cumplimiento del plan vigente, que pueden ser solicitadas por el empleado o planteadas por el comité de manera individual o grupal.

### **Estrategias Internas.**


- Charlas para compartir conocimientos y experiencias
- Análisis de casos
- Rotación de puestos
- Análisis de documentos
- Lluvia de ideas
- Mesa redonda
- Discusión dirigida

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

- Consulta por Internet
- Foros de discusión
- Aula virtual

**Estrategias Externas** Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo: cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, de manera presencial o en aulas virtuales, etc.

Estas estrategias se apoyarán con el recurso de la red interinstitucional de formación y capacitación y/o se podrá contratar éstos servicios, previo el cumplimiento de los trámites exigidos para tal fin con Universidades públicas o privadas, instituciones especializadas y asociaciones de profesionales que se encuentran aprobadas legalmente y certifiquen la idoneidad correspondiente en cuanto experiencia y formación.

## REQUISITOS DE CAPACITACIONES

- El programa del curso deberá estar de acuerdo con las políticas y necesidades de capacitación diagnosticadas por el Hospital.
- Las solicitudes de inscripción a los programas de capacitación no formal, deberán tramitarse por escrito con un mínimo de ocho (8) días de anticipación a la realización del evento, el gerente lo someterá a aprobación al Comité de Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- Preferiblemente que no sea simultáneamente beneficiario de otro programa de capacitación.


## ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL.

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS tiene un rubro de Capacitación. Adicional a éste se gestiona contraprestación por convenios con entidades como la ARL.

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

## INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación –PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales se elaboran bajo la orientación de gestión humana y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

- Basados en una estructura la información de priorización de problemas, necesidades o retos institucionales objeto de conformación de proyectos de aprendizaje, se tiene en cuenta en primera instancia: Objetivos, programas o proyectos del plan de desarrollo - POA; Evaluación por procesos o dependencias de control interno; Procesos estratégicos y no conformidades y Resultados de la evaluación de desempeño.
- Adicionalmente a las necesidades institucionales, se tiene en cuenta problemas identificados y necesidades individuales y por áreas, aportadas por encuestas respectivas.


## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

N°	TEMA DE CAPACITACIÓN	EXPOSITOR/PROFESIÓN	FECHA	CUMPLIMIENTO	
				SÍ	NO
1	-HTA: Adherencia a guías de prácticas clínica y Diligenciamiento	Coordinador medico	Febrero	X	

NIT 890.985.092-3

Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576

Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)


 <p>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL REMEDIOS</p>	<p><b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>Versión: 01</b></p>
	<p><b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Vigente desde: 01/2023</b></p>

1	<p>adecuado de la historia clínica.</p> <p>-Crecimiento y desarrollo/ Primera infancia</p> <p>:Adherencia a guías de prácticas clínica y diligenciamiento adecuado de la historia clínica.</p> <p>-Tuberculosis</p> <p>-Sepsis y shock séptico</p> <p>-Epilepsia. Protocolo del INS</p> <p>- Sivigila: Morbilidad materna externa</p>	<p>Coordinador medico y jefe de enfermería</p>			
3	<p>-Guía de práctica clínica: Trauma craneoencefálico y otros traumas</p> <p>-Desnutrición: Guías del Ministerio de Salud</p> <p>-Guías de práctica clínica: Neumonía y Bronquiolitis</p> <p>-Guías de prácticas clínicas de complicaciones en</p>	<p>COORDINADOR MEDICO</p>	<p>FEBRERO</p>		

NIT 890.985.092-3

Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576

Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)


 <b>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>REMEDIOS</b>	<b>PROCESO</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

	el embarazo: Vaginitis y vaginosis  -GPC código rojo				
<b>4</b>	Esquema PAI	Auxiliar de Enfermería	Enero	X	
<b>5</b>	Lavado de manos e higienización-prácticas de Enfermería	Jefe de Enfermería	Enero del año 2024		
<b>6</b>	presentar a todos los funcionarios y colaboradores de la E.S.E el COPASST y sus funciones	Profesional SST Viviana García	Febrero		
<b>7</b>	Presentar a todos los funcionarios y colaboradores de la E.S.E el Comité de Convivencia Laboral	Profesional SST Viviana García	Febrero		
<b>8</b>	divulgar el Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional SST Viviana García	Febrero		
<b>9</b>	Divulgar los objetivos del SG-SST	Profesional SST Viviana García	Febrero		

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: info@hsvpremedios.gov.co**


 <b>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>REMEDIOS</b>	<b>PROCESO</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 01</b>		
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>		<b>Vigente desde: 01/2023</b>		
<b>10</b>	divulgar al personal el proceso correcto para los reportes de accidentes e incidentes laborales	Profesional SST Viviana García	Febrero		
<b>11</b>	Divulgar al personal el correcto proceso para los reportes de enfermedad laboral	Profesional SST Viviana García	Febrero		
<b>12</b>	Plataforma estratégica	Jefe de Talento Humano: Marta Restrepo	Febrero		
<b>13</b>	-Socialización de indicadores según la Resolución 3280  -Socialización de plantillas a diligenciar en los diferentes servicios de la E.S.EHOSPITAL SAN VICENTE DEPAÚL:	Jefe de Enfermería	Febrero		

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**


 HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

---

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

 <p>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL REMEDIOS</p>	<p><b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>Versión: 01</b></p>
	<p><b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Vigente desde: 01/2023</b></p>


	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brusquedad de sintomáticos respiratorios</li> <li>• Suministros de desparasitante</li> <li>• Bajo peso</li> </ul>				
<b>14</b>	<p>-Plan de acción gubernamental sobre el plan choque de la reducción de la morbilidad materna en el departamento</p> <p>-Gestión para asignación del Hospital padrino</p>	<p>Jefe de Enfermería</p> <p>Coordinador Médico: Albeiro Barrios</p> <p>Gobernación de Antioquia</p>	Febrero		
<b>15</b>	<p>-AIEPI/AIMI</p> <p>-Seguridad del paciente</p>	<p>COORDINADOR MEDICO Y JEFE DE ENFERMERIA</p>	Febrero		
<b>16</b>	<p>Socialización Política pública de participación social</p>	<p>Técnica SIAU</p>	Febrero		
<b>18</b>	<p>Cuidados propios de enfermería: flebitis y acceso periférico</p>	<p>Jefe de Enfermería</p>	Febrero		
<b>19</b>	<p>Presentar al personal la nueva brigada de emergencias y sus funciones</p>	<p>Profesional SST</p>	Marzo		
<b>20</b>	<p>Capacitar al personal para la identificación de peligros y análisis de riesgos</p>	<p>Profesional SST</p>	Marzo		

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**




	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

<b>21</b>	Orientar sobre la comprensión de peligros, el control y la prevención de la exposición a sustancias químicas, y el uso adecuado del hipocloritode sodio	Profesional SST	Marzo		
<b>22</b>	Inteligencia emocional	Jefe de Talento Humano	Marzo		
<b>23</b>	Manejo de estrés	Jefe de Talento Humano	Marzo		
<b>24</b>	Citologías	Jefe de Enfermería	Marzo		
<b>25</b>	GPC prevención y detección temprana del embarazo/ control prenatal	Médica	Marzo		
<b>26</b>	-Enfermedades tropicales transmitidas por vectores: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leishmaniosis</li> <li>• Dengue</li> <li>• Paludismo</li> </ul> -SIVIGILA	Médica Jefe de Enfermería	Marzo		
<b>27</b>	Socialización programación PPSS vigencia 2024	Técnica SIAU	Marzo		
<b>29</b>	-Medidas de protección y bioseguridad  -Aislamiento intrahospitalario	Jefe de Enfermería	Marzo del 2024		
<b>30</b>	Dar a conocer a los funcionarios la nueva normatividad vigente, y la	Profesional SST	Abril		


**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

	protección adecuada de radiología				
<b>31</b>	Capacitar al personal sobre la importancia de cuidar la salud mental	Profesional SST	Abril		
<b>32</b>	Capacitar al personal sobre cómo controlar de manera correcta el estrés laboral	Profesional SST	Abril		
<b>33</b>	Capacitar al personal sobre la legislación ambiental y sanitaria vigente	Profesional SST	Abril		
<b>34</b>	Divulgar al personal el plan de residuos hospitalarios	Profesional SST	Abril		
<b>35</b>	Manejo del tiempo	Jefe de Talento Humano	Abril		
<b>36</b>	Socialización resultado de satisfacción al usuario I,II,III y IV primer trimestre	Técnica SIAU	Abril		
<b>37</b>	Socialización PQRS I,II,III y IV primer trimestre	Técnica SIAU	Abril		
<b>38</b>	Planificación familiar	Jefe de enfermería	Abril del año 2024		
<b>39</b>	Varicela	Auxiliar de Enfermería	Abril del año 2024		
<b>40</b>	Oxigenoterapia	Jefe de Enfermería	Abril del año 2024		
<b>41</b>	Capacitar al personal sobre los riesgos ambiental y sanitarios que se pueden presentar por el inadecuado manejo de	Profesional SST	Mayo		


 <b>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL REMEDIOS</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

	residuos hospitalarios y similares				
<b>42</b>	Capacitar al personal sobre el riesgo biológico y la manera correcta de prevenirlo	Profesional SST	Mayo		
<b>43</b>	Realizar con el personal nuevo y antiguo el proceso de inducción y re-inducción	Jefe de talento Humano	Mayo		
<b>44</b>	Capacitar al personal sobre el manual de conductas básicas de bioseguridad, manejo integral, expedido por el Ministerio de Salud o guía que lo modifique o sustituya	Profesional SST	Mayo		
<b>45</b>	Humanización en el servicio de salud	Jefe de Talento Humano	Mayo		
<b>46</b>	Socialización de protocolo de atención al usuario	Técnica SIAU	Mayo		
<b>47</b>	Requisitos para el seguimiento de los pacientes con tuberculosis	Jefe de Enfermería	Mayo del año 2024		
<b>48</b>	Poliomielitis	Vacunadora PAIWED	Mayo del año 2024		
<b>49</b>	Administración segura de medicamentos	Jefe de Enfermería	Mayo del año 2024		
<b>50</b>	Capacitar al personal sobre todas las técnicas adecuadas para la limpieza y desinfección	Profesional SST	Junio		

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas N° 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 -  
3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**


 <p>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL REMEDIOS</p>	<p><b>PROCESO</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>Versión: 01</b></p>
	<p><b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Vigente desde: 01/2023</b></p>

<b>51</b>	Divulgar al personal el programa de Prevención y mantenimiento a la salud	Profesional SST	Junio		
<b>52</b>	Capacitar al personal sobre la segregación de los residuos, movimiento interno, almacenamiento, simulacros de aplicación del Plan de Contingencia	Profesional SST	Junio		
<b>53</b>	Buen trato al cliente interno y externo	Jefe de Talento Humano	Junio		
<b>54</b>	Socialización protocolo de atención preferencial	Técnica SIAU	Junio		
<b>55</b>	Autoexamen de seno	Jefe de Enfermería	Junio		
<b>56</b>	Sarampión/rubeola	Auxiliar enfermería	Junio		
<b>57</b>	Cuidados de la piel: movilización y escalas de valoración de integridad de la piel	Jefe de Enfermería	Junio		
<b>58</b>	Capacitar al personal sobre el proceso correcto de desactivación	Profesional SST	Julio		
<b>59</b>	Divulgar al personal sobre el plan de emergencias hospitalario	Profesional SST	Julio		
<b>60</b>	Presentar al personal y divulgar las funciones del Comité de Emergencias Hospitalaria	Profesional SST	Julio		
<b>61</b>	Socialización resultado de satisfacción al usuario I,II,III y IV segundo trimestres	Técnica SIAU	Julio		

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**


	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

<b>62</b>	Socialización PQRS I,II,III y IV segundo trimestres	Técnica SIAU	Julio		
<b>63</b>	Comunicación efectiva para equipos de trabajo	Jefe de Talento Humano	Julio		
<b>64</b>	Atención adecuada de los usuarios	Jefe de Enfermería	Julio del año 2024		
<b>65</b>	Antirrábica	Auxiliar Enfermería	Julio		
<b>66</b>	Presentarle al personal la propuesta para el mejoramiento continuo de recolección interna de residuos	Profesional SST	Agosto		
<b>67</b>	Dar a conocer al personal cuales son las responsabilidades de todos en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional SST	Agosto		
<b>68</b>	Capacitar al personal sobre la importancia del correcto uso de los elementos de protección personal	Profesional SST	Agosto		
<b>69</b>	Entrenamiento motivacional	Jefe de Talento Humano	Agosto		
<b>70</b>	Sentido de pertenencia y años por el trabajo	Jefe de Talento Humano	Agosto		
<b>71</b>	Taller derechos y deberes en la salud	Técnica SIAU	Agosto		
<b>72</b>	Pentavalente	Vacunadora	Agosto del año 2024		

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**


 <p>HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL REMEDIOS</p>	<p><b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>Versión: 01</b></p>
	<p><b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Vigente desde: 01/2023</b></p>

<b>73</b>	Capacitar al personal sobre la importancia de la humanización del servicio en cada una de las áreas	Profesional SST	Septiembre		
<b>74</b>	Dar a conocer a todos el personal el procedimiento de comunicación, participación y consulta	Profesional SST	Septiembre		
<b>75</b>	Inducción y reinducción	Jefe de Talento Humano	Septiembre		
<b>76</b>	Socialización resultado de satisfacción al usuario I,II,III y IV tercer trimestres	Técnica SIAU	Octubre		
<b>77</b>	Socialización PQRS I,II,III y IV tercer trimestres	Técnica SIAU	Octubre		
<b>78</b>	Dar a conocer a todo el personal el programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas	Profesional SST	Octubre		
<b>79</b>	Capacitar al personal sobre la importancia del cuidado de la salud mental aplicado en el ambiente laboral	Profesional SST	Octubre		
<b>80</b>	Capacitar al personal sobre que es el riesgo psicosocial y como detectarlo	Profesional SST	Noviembre		
<b>81</b>	Dar a conocer a todo el personal las acciones preventivas y correctivas realizadas durante el año en Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional SST	Diciembre		

**NIT 890.985.092-3**

**Calle las Palmas Nº 12-120, teléfonos 830 31 64 Urgencias – Celular: 311 390 10 49 - 3217815576**

**Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)**

 HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL REMEDIOS	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Vigente desde: 01/2023</b>

## **CONSTRUCCIÓN, APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN**

El Plan es realizado con la participación de las diferentes áreas y aprobado por la Gerencia de la ESE, su socialización será basada en un espacio de divulgación institucional, y a través de correos electrónicos y reuniones de áreas.

De manera trimestral se realizará un control y seguimiento a ejecución, satisfacción, cobertura e impacto de las capacitaciones realizadas, donde se podrá replantear modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario.

Dado en remedios, el día 30 de enero de 2024.

José Luis Albarino Vásquez  
Gerente Hospital San Vicente de Paul  
Remedios-Antioquia