

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC (2024)



**ESE HOSPITAL CARISMA**

**GESTIÓN HUMANA**

**2024**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>1 OBJETIVOS .....</b>	<b>3</b>
1.1 Objetivo general.....	3
1.2 Objetivos específicos .....	3
<b>2 ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>3 MARCO LEGAL .....</b>	<b>3</b>
3.1 Normatividad.....	3
3.2 Definiciones .....	4
3.3 Principios rectores de la capacitación.....	5
<b>4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....</b>	<b>6</b>
4.1 Metodología .....	6
4.2 Instrumentos para recolección de datos .....	6
4.3 Resultados.....	7
<b>5 ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>7 METODOLOGIA PARA LA APLICACIÓN.....</b>	<b>10</b>
7.1 Estrategias de capacitación .....	11
7.2 Beneficiarios .....	11
7.3 Condiciones y obligaciones de los beneficiarios.....	11
7.4 Asignación presupuestal.....	12
7.5 Evaluación. ....	12
<b>8 CRONOGRAMA DEL PIC.....</b>	<b>0</b>

	<b>Plan institucional de Capacitación – PIC (2024)</b>	Código:
		Versión: 04
		Fecha de actualización: 26/01/2022

## INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en sus servidores, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción, la reinducción y el entrenamiento.

La ESE Hospital Carisma en pro de desarrollar su misión y dar cumplimiento a los objetivos institucionales a través del recurso humano, articulado con los lineamientos de la función pública, la normatividad vigente y las necesidades de formación y capacitación de sus funcionarios, plantea elaborar y desarrollar el plan de formación y capacitación para la vigencia 2024 el cual, permita ampliar los conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo y contribuir a una mejor presentación y humanización de los servicios a la comunidad.

Para la construcción del plan de capacitación se contemplaron las necesidades de los funcionarios y las áreas de la ESE Carisma, de acuerdo a la dependencia y funciones del cargo; las directrices de MIPG, las exigencias del entorno y el objeto misional de la entidad.

## 1 OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo general

Elaborar un Plan Institucional de formación y Capacitación para la vigencia 2024, que contribuya al desarrollo y fortalecimiento de competencias, capacidades y habilidades, individuales y colectivas de los servidores de la ESE Hospital Carisma con la finalidad de brindar el mejor servicio y apoyar al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

### 1.2 Objetivos específicos

- ✓ Seleccionar adecuada y acertada de las necesidades de capacitación y formación que hay por áreas de trabajo.
- ✓ Integrar a todo el personal sin distinción del tipo de contratación, al programa de inducción con el fin de vincularlos a la cultura y ética de la ESE Hospital Carisma.
- ✓ Propiciar el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos a través del desarrollo de competencias que aporten a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.

## 2 ALCANCE

La formulación del Plan Institucional de Capacitación, inicia desde el diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación a nivel organizacional, por áreas e individual, hasta la evaluación de las capacitaciones desarrolladas.

## 3 MARCO LEGAL

### 3.1 Normatividad

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, La ESE Hospital Carisma adopta el Plan Institucional de Capacitación, amparada por la siguiente normatividad:

**Decreto 1567 de 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 1960 de 2019,** por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, quedará así: “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar

que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

**Constitución Política de Colombia 1991**, Art. 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

**Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”; numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”

**Ley 909 de 2004**, Título VI, Capítulo 1. Art. 36, párrafo:

*PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.*

**Ley 489 de 1998**. Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

**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 1083 de 2015**. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Resolución 390 del 30 de mayo de 2017**. Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

**El Decreto 4665 de 2007**. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias

### 3.2 Definiciones

**Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes”. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2008 DAFP).

**Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para

contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Educación no Formal** (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009).

**Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

### 3.3 Principios rectores de la capacitación

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Carisma, son:

**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 el aprendizaje organizacional.

**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.

**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 y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

**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 de la entidad.

**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.

## 4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La metodología se utilizó con base a lo indicado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se recogieron necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, manifestadas por los funcionarios, se conocieron las necesidades de conocimientos y habilidades que se requieren desarrollar o fortalecer, y las que se requieren para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

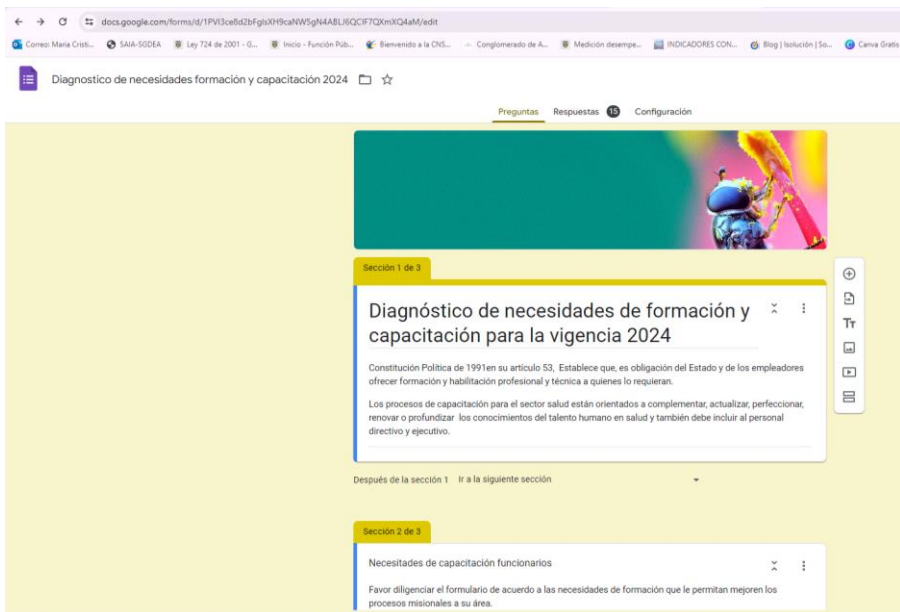
### 4.1 Metodología

El Plan Institucional de Capacitación contempla aquellos temas que son necesarios para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios, para el desarrollo de nuevas habilidades, el afianzamiento de los valores y competencias propias de los servidores públicos, el mejoramiento actitudes que favorecen el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo. Es así como para la identificación de las necesidades de capacitación se aplicó el formulario de Google (Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación para 2024) para plasmar las necesidades individuales, se incluyeron los temas requeridos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPeG), los derivados de los hallazgos de las auditorías realizadas en la institución y los sugeridos en el informe de la medición de clima Organizacional.

### 4.2 Instrumentos para recolección de datos

Se utilizó la técnica para la recolección de la información:

- ✓ Encuesta formulario Google: <https://forms.gle/cz4aUjB3FrZCNpjAA>



Diagnostico de necesidades formación y capacitación 2024

Preguntas Respuestas Configuración

Sección 1 de 3

### Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación para la vigencia 2024

Constitución Política de 1991 en su artículo 53. Establece que, es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

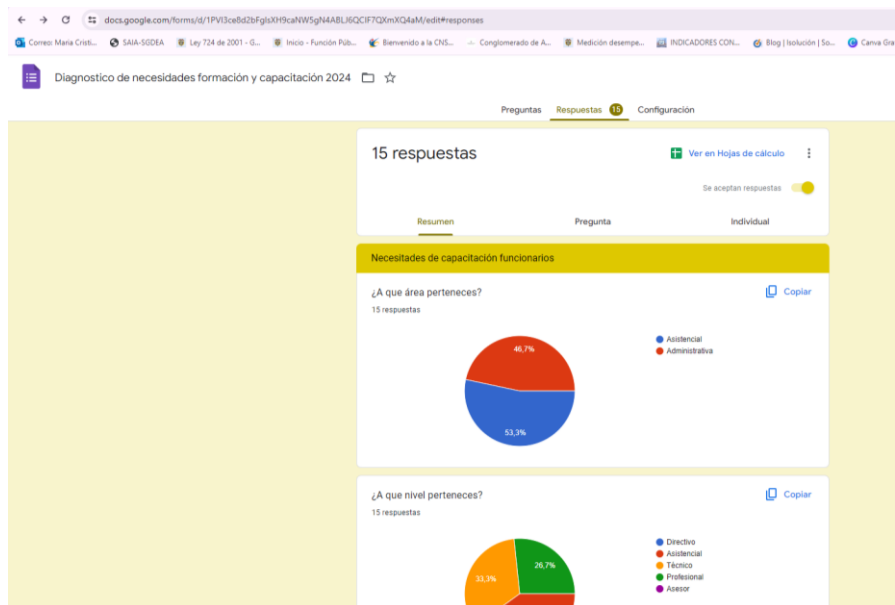
Los procesos de capacitación para el sector salud están orientados a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar los conocimientos del talento humano en salud y también debe incluir al personal directivo y ejecutivo.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

#### Necesidades de capacitación funcionarios

Favor diligenciar el formulario de acuerdo a las necesidades de formación que le permitan mejorar los procesos misionales a su área.



### 4.3 Resultados

En el diligenciamiento de la encuesta participaron 15 funcionarios, (7 del área administrativa y 8 del área asistencial) pertenecientes a los diferentes niveles.

Tema del que requiere capacitación 15 respuestas

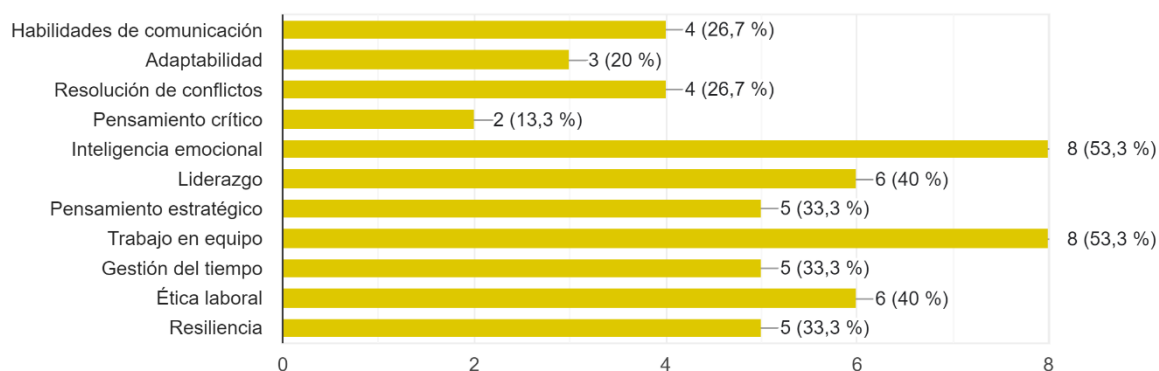
Gestión de proyectos  
Contratación



Nómina, seguridad social y prestaciones sociales  
Farmacovigilancia Tecnovigilancia  
Formación Trabajo en equipo  
Plan Anual de Adquisiciones, SARLAF, Costos, Xenco facturación  
Intervención con familias, actualización en adicciones, trabajo con grupos, capacitación para exámenes para procesos de selección en CNSC, derechos laborales y bienestar social laboral. SST.  
Manejo de grupo  
Manejo del paciente adicto  
Comunicación asertiva

Selecciona los temas en cuales te gustaría recibir formación

15 respuestas



## 5 ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de capacitación para los funcionarios de la entidad, por medio de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

- ✓ **Incidental:** Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsibles, es decir, por alguna normatividad, reglamentación, cambios en los procesos, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que los funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario.
- ✓ **Programada:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación.

- ✓ **Corporativa:** Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

**La capacitación puede definirse dentro de las siguientes modalidades:**

- ✓ **Técnico Científica:** Son aquellas relacionadas con temas correspondientes al área asistencial, enfocadas hacia el mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.
- ✓ **Técnico Administrativa:** Son las concernientes a temas administrativos y aportan al mejoramiento del desempeño del cargo, fortaleciendo las funciones de apoyo a la prestación de los servicios de salud.
- ✓ **Humana:** Están dirigidas a todo el personal, tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención a los usuarios y al mejoramiento del clima organizacional.

**La capacitación puede estar orientada en alguna de las competencias del Saber.**

Según Cepeda (2013), “las competencias suponen la integración de tres tipos de saberes: el conceptual que es el **saber**, el metodológico que es el **saber hacer** y el humano que es el **saber ser**”. Y en la misma línea, Manríquez (2012) la define como “la capacidad que tiene el ser humano en el saber qué, saber cómo y saber ser persona para resolver de manera eficaz y eficiente las situaciones de la vida”.

- ✓ **Saber:** Se trata de la parte cognitiva, es decir, la capacidad de internalizar el conjunto de conocimientos que se adquieren, y que pueden ser tanto teóricos como prácticos. Eso sí, en una sociedad en movimiento y donde la adaptación al cambio se ha convertido en esencial, tal y como podrás imaginar el “saber” no es para nada estático, sino todo lo contrario: ha de mejorarse y actualizarse de forma constante.
- ✓ **Saber hacer:** Este saber implica la aplicación de lo aprendido, así como una conciencia real del desempeño actual en la materia, por lo que la correlación entre este saber y el anterior es directa ya que supone la alineación de conocimiento y técnica.

Por este motivo aquí la experiencia jugará un papel importante, con el objetivo de que gracias a ella se perfeccionen las habilidades y aptitudes, guiándolas y orientándolas hacia la calidad en el hacer, logrando así mayor destreza y un rendimiento óptimo.

- ✓ **Saber ser:** Hace referencia a las capacidades emocionales de la persona e incluye las actitudes y habilidades sociales, es decir, como ésta se desenvuelve en este sentido tanto de manera individual como grupal. En el caso de profesionales de la salud, es imprescindible que conozcan tanto la teoría como la práctica en el desarrollo de sus funciones, pero también necesitan de determinadas “habilidades blandas” como son la empatía o el tacto a la hora de trasladar un diagnóstico, y que se corresponden con el saber ser.

## 6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- ✓ **Inducción:** La inducción tiene como objetivo integrar a los servidores a la cultura organizacional, familiarizarlo con el servicio público y darle a conocer la misión, visión y objetivos institucionales. Para el año 2024, se llevará a cabo la inducción a todos los servidores públicos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.
- ✓ **Reinducción:** Esta pretende canalizar a los servidores hacia el fortalecimiento de la cultura organizacional mediante el conocimiento y la apropiación de los cambios generados en los procesos, contribuyendo al mejoramiento del sentido de pertenencia y al cumplimiento de los objetivos de la institución.
- ✓ **Entrenamiento:** Es la preparación que se realiza con el objetivo de que se asimilen en la práctica las actividades propias del cargo; se orienta por lo tanto a atender, en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para la apropiación de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Para tal fin el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento que se responsabilizará por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañarlo y asesorarlo en temas y actividades a desarrollar
- Orientarlo en temas afines al área.
- Instruirlo sobre el Sistema de Gestión de Calidad, procesos y procedimientos
- Instruirlo en los temas relacionados con otras áreas que son necesarios para la gestión de su cargo.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, y otras funciones que le sean asignadas en el área.

El área responsable deberá entregar a Talento Humano el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo diligenciado y firmado por el jefe del área.

## 7 METODOLOGIA PARA LA APLICACIÓN

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es probablemente el de mayor valía para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo

con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

### 7.1 Estrategias de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024 será ejecutado a través de la gestión administrativa del área de talento humano y de acuerdo a los recursos económicos establecidos para el desarrollo del PIC.

El plan de formación y capacitación podrá ser ejecutado por los mismos funcionarios de la entidad, equipos de trabajo 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.

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

Estas estrategias se apoyarán con entidades interinstitucionales de formación y capacitación como 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. Adicional a éste se gestionará contraprestación por convenios docencia servicio con entidades aliadas.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable o funcionario deberá formular la solicitud y estudio previo ante la Subdirección correspondiente quien deberá dar la aprobación definitiva al trámite del proceso y será Talento Humano el encargado de llevar a cabo la inscripción ante la institución respectiva. Adicionalmente, Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

### 7.2 Beneficiarios

El plan de capacitación está enfocado en cubrir al personal vinculado en la planta de cargos de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y de carrera administrativa de todos los niveles jerárquicos.

Sin embargo, según circular 100 – 10 de 2014 de la Función Pública se permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporalidad.

### 7.3 Condiciones y obligaciones de los beneficiarios

- ✓ Todas las capacitaciones al finalizar deben ser evaluadas física o virtualmente por el área responsable de la actividad y deberán entregar a talento humano las evidencias y resultados de la aplicación del test de conocimiento y de satisfacción.

- ✓ El post test de conocimiento se aprobará con la nota de la mitad más 1, quien haya obtenido una nota de menor puntaje deberá estudiar la información y presentar nuevamente el test de conocimiento, el responsable de esta retro alimentación será el área encargada de la capacitación.
- ✓ El área responsable de la capacitación deberá entregar a Talento Humano la lista de asistencia diligenciada de los diferentes temas de capacitación y/ formación y a su vez la presentación (diapositivas, documentos u otros guías de apoyo).

### **Obligaciones para los beneficiarios**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 34 de la ley 734 de 2002, numeral 40, es deber de todo empleado capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función; y según el Artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, el empleado tiene la obligación de asistir a los programas de capacitación, por lo que su incumplimiento podría acarrear sanciones legales.

En el caso de formaciones externa que requieran inversión por parte de la ESE, la inasistencia deberá ser justificada por escrito ante gestión humana, cuando sea sin justa causa el empleado deberá rembolsar el valor invertido por el Hospital.

El beneficiario deberá retribuir al Hospital la capacitación que se le está otorgando, posterior a la terminación de estudios, consistente en la retroalimentación de lo aprendido con los compañeros de trabajo o terminación de un producto objeto de la capacitación.

En caso contrario, deberá rembolsar los dineros invertidos por el Hospital.

Deberá suministrar a la oficina de gestión del talento humano, copia del certificado, satisfacción de la capacitación y copias en medios magnéticos o física del material didáctico desarrollado en el programa, el cual pasará como documento de consulta a la biblioteca de la intranet.

### **7.4 Asignación presupuestal.**

La ESE Hospital Carisma presupuesta inicial para el rubro de capacitación del 2024 \$ 3.301.500 este valor puede tener modificaciones en el transcurso de la vigencia de acuerdo al comportamiento financiero de la entidad.

### **7.5 Evaluación.**

Talento humano con el apoyo de la comisión de personal evaluarán trimestralmente la ejecución y satisfacción de las actividades formativas y/o capacitaciones realizadas, en con la finalidad de conocer la participación de los funcionarios, la satisfacción de las necesidades y hacer modificaciones en el plan de capacitación en tal caso que lo requiere.

	<b>Plan institucional de Capacitación – PIC (2024)</b>	Código:
		Versión: 04
		Fecha de actualización: 26/01/2022

Se utilizará los siguientes indicadores:

- ✓ Cumplimiento al Plan de capacitación

**(capacitaciones ejecutadas/capacitaciones programadas) \*100**

- ✓ Participación de los colaboradores por capacitación

**(Número de participantes en la capacitación / Número de esperados en la capacitación) \* 100**













**Plan institucional de Capacitación – PIC (2024)**

Código:  
 Versión: 04  
 Fecha de actualización:  
 26/01/2022

Control de la exposición a contaminantes químicos	saber																			
Gestión para el manejo de sustancias químicas en el lugar de trabajo	saber hacer																			
Seguridad Vial hacia el Manejo Defensivo	saber																			
Conducción segura n motocicleta	saber hacer																			
Legislación ambiental y sanitaria vigente	saber																			
Manejo de residuos Solidos	saber hacer																			
Limpieza y desinfección en el sector salud	saber hacer																			
Inducción Plan de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y otras actividades (PGIRASA) (Para personal nuevo)	saber																			
Inducción Plan de Conductas Básicas de Bioseguridad (Para personal nuevo).	saber																			
Inducción Ambiental para personal nuevo	saber																			
Manejo, tratamiento y disposición de Residuos	saber hacer																			
Normatividad en el Manejo de Residuos	saber																			

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Maribel Echeverri Pulgarin	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	Profesional Talento Humano	Desarrollo Organizacional	Gerente

