




## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

**PL-GH-02**

**2024**


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 2 de 17

Historial de Revisiones		
Fecha	Revisión	Concepto de modificación sobre la anterior revisión
15-dic-2022	01	Creación del Plan de capacitación 2024
Próxima revisión: cada año o antes si hay cambios que afecten al plan, lo que primero ocurra		

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Revisión: 01
		Página: 3 de 17

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. OBJETIVOS .....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
3. RESPONSABILIDADES.....	7
4. DEFINICIONES .....	7
5. META(S) .....	9
6. DESARROLLO DEL PLAN.....	9
6.1 DESCRIPCIÓN .....	9
6.1.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL .....	10
6.1.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL .....	10
6.1.3 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	11
6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES .....	15
7. RECURSOS (FINANCIEROS, FÍSICOS, TECNOLOGÍA).....	16
8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	16
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	16
10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN.....	17
11. ANEXOS (Si los hay).....	17

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Revisión: 01
		Página: 4 de 17

## 1. INTRODUCCIÓN

Con Fundamento en la Constitución Política de 1991, las directrices de los Decretos 1083 de 2015 y 1567 de 1998, así como la Política de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se elabora el Plan Institucional de Capacitación PIC, con el propósito de contar con una herramienta que contribuya al fortalecimiento de las competencias del talento humano de la entidad en relación, con los conocimientos y habilidades para un mejor desempeño laboral.


El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación como 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. 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, planes, programas, proyectos y los objetivos del Estado.

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".

Adicionalmente la resolución 3100 de 2019, definen las acciones de formación como las actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

Esta resolución establece que el proceso de capacitación incluye: i) análisis de necesidades de formación continua del talento humano, ii) planificación de acciones de formación continua, iii) definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación, iv) duración de las acciones de formación continua, v)

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 5 de 17

determinación de formadores según las necesidades, vi) ejecución, evaluación y seguimiento. Así mismo, se deberán definir la vigencia de las acciones de formación y los mecanismos que le permitan evidenciar la participación del talento humano.

En el proceso de capacitación es necesario definir la vigencia de las acciones de formación. En este contexto en la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá se ha definido como política institucional que las acciones de formación tienen una vigencia de 5 años o si hay cambios normativos que afecten, se debe actualizar antes de este tiempo la capacitación o acción de formación.


Como mecanismos que permitan evidenciar la participación del talento humano, en las acciones de formación o capacitaciones se tienen las listas de asistencias como constancias de asistencias, las cuales debe contener los datos del talento humano y ser firmadas por este, Certificado de constancia de participación expedido por quien imparte la formación y firmado por el Gerente o los Subdirectores.

Las acciones de formación continua del talento humano son impartidas a través de diferentes herramientas:

- Realizar convenios con entidades con experiencia e idoneidad en los temas a capacitar (instituciones formadoras de talento humano en salud, asociaciones científicas, entre otras),
- Desarrollar directamente en la E.S.E, las acciones de formación continua relacionadas con la socialización de la información documentada, garantizando el tiempo y los recursos necesarios
- Se aceptan las constancias de asistencia de la participación del talento humano en salud expedidas por otros prestadores e instituciones, en las que se demuestren las acciones de capacitación requeridas en el estándar de talento humano del respectivo servicio.

Además de las necesidades de formación continua requeridas por la resolución 3100 de 2019, se presentan otras necesidades de capacitación determinadas por normatividad aplicable o Sistemas de Gestión. Tales como la Política de atención integral en salud (PAIS-MAITE-RIAS), SG de Seguridad y Salud en el Trabajo(SG-SST), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad (PAMEC), el Sistema de control interno-MECI, Seguridad y Privacidad de la información, el Plan de Gestión Integral de residuos-PGIRASA, Programa de seguridad del paciente, Programa de humanización, farmacovigilancia, tecnovigilancia, la Estrategia IAMII-AIEPI, entre otros, que es necesario tener en cuenta para su realización.

Recientemente el Decreto 376 de 2024, adicionó el Decreto 780 de 2016, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Revisión: 01
		Página: 6 de 17

Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS, con énfasis en la Política PAIS.

Para darle cumplimiento a las exigencias normativas y necesidades institucionales a nivel de capacitaciones, la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá ha planeado como estrategia contar con un Plan institucional de capacitaciones anual (PIC) y planes de acción de formación desagregados por servicios y dependencias, los cuales tendrán como base las necesidades de socialización de información documentada del sistema único de habilitación y del sistema integrado de gestión (procesos y procedimientos), adicionando otras acciones de formación o capacitaciones que se requieran.

Las dependencias del área administrativa y financiera y las oficinas de control interno, planeación y calidad y asesoría jurídica, también deben estructurar los planes de acciones de formación de manera desagregada, teniendo como base la socialización de procesos y procedimientos que correspondan, adicionando otras necesidades de capacitaciones que se requieran.

Coherente con lo anterior la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, se acoge al mandamiento normativo de desarrollar el PIC, para lo cual ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación en los procesos, servicios o dependencias. Las necesidades de capacitación identificadas son revisadas y priorizadas, enfatizando en las requeridas por disposición legal, en especial las del sistema obligatorio de garantía de la calidad, por las características de la entidad.


## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Brindar capacitaciones a los servidores públicos, con el fin de mejorar sus competencias, y así poder contribuir al cumplimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño de sus labores.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E. Hospital San

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 7 de 17

Sebastián de Urabá, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

### 3. RESPONSABILIDADES

La aplicación de este plan es responsabilidad del Equipo Directivo, Técnico Administrativo de Recursos Humanos, Líderes de Procesos y servidores públicos de la entidad

### 4. DEFINICIONES


**Competencia.** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**Capacitación.** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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

**Educación no formal.** Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 8 de 17

protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

**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.


**Educación interprofesional en salud.** Es una estrategia educacional que prepara al talento humano en salud para trabajar en equipos interprofesionales, en aras de optimizar sus habilidades y conocimientos para una práctica colaborativa eficaz. Su propósito es fortalecer el desempeño del talento humano en salud, a través de la inclusión de aprendizajes colectivos, transformativos, colaborativos y contextuales en las acciones en salud, en torno a un propósito común, cual es, mejorar la calidad en la prestación del servicio de salud, estrategia que deberá ser tenida en cuenta tanto por los oferentes del sistema de formación continua para el talento humano en salud, como por las entidades obligadas a formulación de los planes institucionales de capacitación.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

**Formación continua.** Son los procesos y actividades permanentes, entrenamiento, y fundamentación teórico-práctica, dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas por parte del talento humano en salud, participe del servicio de salud, prestado en el contexto del SGSSS, y que complementa su formación básica, de educación para el trabajo y el desarrollo humano – ETDH, o de educación superior, en la cual participarán los distintos actores y entidades del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en salud.

**Plan institucional de formación continua.** Es el documento que deben elaborar anualmente las entidades promotoras de salud, las administradoras de planes voluntarios de salud, las entidades adaptadas, las entidades territoriales de orden departamental y distrital, a través de sus correspondientes secretarías de salud o de las dependencias que hagan sus veces, y las instituciones prestadoras de servicios de salud, todas ellas cuando participen del servicio de salud, prestado en el contexto del SGSSS, en el cual identifiquen las necesidades y requerimientos de formación continua de su



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 9 de 17

talento humano en Salud y formulen la estrategia y el conjunto de acciones para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar, o profundizar sus conocimientos, habilidades, técnicas, y prácticas que le permitan mejorar el desempeño y por tanto la prestación del servicio de salud.

El Plan institucional de formación continua en lo que respecta a las entidades territoriales de orden departamental y distrital y las IPS de naturaleza pública, corresponderá al Plan institucional de capacitación PIC.

**Programas de inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

**Programas de Re inducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

**Competencia laboral.** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.


## 5. META(S)

Lograr el cumplimiento de plan de Capacitación de la institución en 2024 en un porcentaje mínimo del 80%.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1 DESCRIPCIÓN

La E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá a través de su PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 10 de 17

control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales misión, visión, y una mejor calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.

### 6.1.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de inducción la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

Por lo anterior, se lleva a cabo el programa de inducción que se impartirá durante los dos meses siguientes a la vinculación en la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, plan de desarrollo, dependencias, programas vinculados. Esta inducción se realizará de forma virtual a través del campus virtual ARL COLMENA y/o presencial.

El entrenamiento en el puesto de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato y del líder de proceso o servicio, esta se imparte de manera presencial previo inicio de labores en el cargo.


El jefe inmediato es el responsable del acompañamiento por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con la E.S.E.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado

### 6.1.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados una vez al año, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 11 de 17

Por lo anterior, el programa de Reinducción de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

### 6.1.3 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el decreto 1083 de 2015 se establece 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 y las competencias laborales.

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos.


Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan institucional de capacitación, se realizó por equipos de trabajo los requerimientos normativos aplicables a cada servicios o áreas, y las expectativas o requerimientos de acuerdo a las necesidades del SER

De acuerdo a la identificación de necesidades de capacitación se realizó la priorización y se definieron los siguientes temas para ejecutar en 2024.

POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL –PAIS –MAITE Y RIAS	
IVE	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería
Emergencia obstétrica	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería
IAMII	Todo el talento humano asistencial
AIEPI	Todo el talento humano asistencial
Pruebas en el punto POCT	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Bacteriólogos
Manejo del Dengue	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería
SOC. (SUH-PAMEC- SIC) - MIPG	
Acción de formación PAMEC – Metodología	Líderes de proceso
Sensibilización PAMEC	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,



Acción de formación Sistema único de habilitación, resolución 3100	Líderes de proceso
Acción de formación Sistema de información para la calidad	Lideres de proceso
Seguridad del paciente – riesgos de los servicios	Todo el talento humano asistencial faltante
MIPG fundamento	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,
Soporte vital avanzado	Médicos- Enfermeros
Transparencia y acceso a la información	Todo el talento humano de la ESE
Soporte vital básico	Auxiliares de enfermería
Primeros Auxilios	Conductores
AVVS- Atención a víctimas de violencia sexual	Talento humano asistencial consulta externa, hospitalización, urgencias
AVAAQ- Atención a víctimas de ataque con agentes químicos	Transporte asistencial, Urgencias
Toma de muestra de citología	Enfermeras, Auxiliares enfermería (centros y puestos)
Sedación	Médicos, odontólogos
Capacitación en radio protección	Odontólogos
Manejo del Donante	Médicos
Manejo del dolor y cuidado paliativo	Todo el talento humano asistencial
Gestión del Duelo	Auxiliares y Enfermeros jefes que participen en la atención del parto
Vigiflow	Regentes de Farmacia, integrantes de seguridad del paciente
Esterilización	Auxiliares de enfermería que realizan el proceso
Humanización de la atención en salud	Para todo el talento humano asistencial
Enfoque diferencial	Todo el talento humano
Reinducción 2024	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
<b>SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
Inducción y reinducción al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y Sistema general de riesgos laborales.	Para el talento humano nuevo que ingresa a la entidad, incluyendo estudiantes de práctica.
Bioseguridad y uso de Elementos de protección personal	Talento Humano Asistencial


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 13 de 17

Estrategias de afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia, manejo y control de la ansiedad. taller, habilidades para la vida, reconocimiento la felicidad.	Todo el talento humano de la ESE
Programa de seguridad vial	Todo el talento humano
PGIRASA	
Manejo de residuos generados de la atención en salud	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
SEGURIDAD DIGITAL	
Políticas y controles de seguridad digital	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
TALENTO HUMANO COMPETENCIAS COMUNES	
Trabajo en Equipo	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
Adaptación al cambio	Todo el talento humano que labora en la E.S.E

Complementario al PIC se elaboran los Panes de Acciones de Formación (PAF) por servicios y dependencias, con el propósito de socializar y capacitar al talento humano sobre la información documentada del sistema único de habilitación en cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y del Sistema Integrado de Gestión. Esto incluye protocolos, guías de práctica clínica, procedimientos de atención, manuales, instructivos. La responsabilidad de la elaboración, ejecución y control es de los Líderes de proceso como se muestra en la siguiente matriz.




	PLANES ACCIONES DE FORMACION POR SERVICIOS DE ATENCIÓN EN SALUD - VIGENCIA 2023	
	SERVICIOS	RESPONSABLE
VACUNACIÓN	VICTOR RODRIGUEZ MONTIEL	PL-GH-08
ODONTOLOGIA GENERAL - RO	KAREN BRAVO JULIO	PL-GH-09
MEDICINA GENERAL, ESPECIALIDADES, PSICOLOGIA, NUTRICION	EVELYN ARANGO SANDRA MAZO	PL-GH-10
PAIS-MAITE-RIAS (R/3280), ENFERMERIA Y TOMA DE MUESTRA DE CUELLO	KAROL AGAMEZ DORIA	PL-GH-11
LABORATORIO CLINICO, TOMA DE MUESTRA Y REACTIVO VIGILANCIA	FERNANDO HERRERA	PL-GH-12
SERVICIO FARMACEUTICO- FARMACOVIGILANCIA Y TECNOVIGILANCIA	ARIS CECILIA AYALA - BASILIA ME	PL-GH-13
IMÁGENES DIAGNÓSTICAS IONIZANTES Y NO IONIZANTES	JENIFER QUIÑONEZ	PL-GH-14
HOSPITALIZACION, URGENCIAS, ATENCIÓN DEL PARTO,	ADRIANA GIRALDO, YENIFER ROBLES , EVELYN ARANGO	PL-GH-15
TRANSPORTE ASISTENCIAL, ATENCIÓN PREHOSPITALARIA- REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA	YENIFFER ROBLES EVELYNG ARANGO	PL-GH-16
SEGURIDAD DEL PACIENTE	YENIFFER ROBLES	PL-GH-17

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 15 de 17

	PLANES DE ACCIÓN DE ACCIÓN DE FORMACION ADMINISTRACIÓN - VIGENCIA 2024	
DEPENDENCIA/PLAN/PROGRAMA	RESPONSABLE	CODIGO
SG SST	LINA ZUÑIGA	PL-GH-18
OFICINA DE ATENCIÓN AL USUARIO-SIAU	CLARA RODRIGUEZ	PL-GH-19
TALENTO HUMANO /PIC	LUZ NELY CARRASCAL MERCADO	PL-GH-20
SISTEMAS-TIC	DANI ROJAS TORREGLOSA	PL-GH-21
FACTURACION	NORIS GALEANO	PL-GH-22
AMBIENTE FISICO /PGIRASA	ESTER DIAZ	PL-GH-23
OFICINA DE CONTROL INTERNO	ALEISY IBARGUEN	PL-GH-24
OFICINA DE PLANEACIÓN Y CALIDAD	DAMARIS DORIA CARRASCAL	PL-GH-25
CUENTAS MEDICAS	NORIS GALEANO	PL-GH-26
PROGRAMA HUMANIZACION	SANDRQA MAZO	PL-GH-27
FINANCIERA (CONTABILIDAD, PRESUPUESTO, TESORERIA, CARTERA)	MARIA INES CPRRA DORIA	PL-GH-28

## 6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Plan institucional de capacitación	Identificar necesidades de capacitación dando prioridad a las que son de norma	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos de Líderes de proceso	15-nov-2022	1-dic-2022	Matriz de necesidades de capacitación
	Elaborar Plan institucional de capacitaciones	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos	1-dic-2022	15-dic-2022	Plan institucional de capacitación 2024
	Ejecutar plan institucional de capacitaciones	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos de Líderes de procesos	1-feb-2024	30-dic-2024	Evidencia de la realización de las capacitaciones
	Consolidar indicadores de gestión de	Técnica de Recursos Humanos	30-abr-2024	30-dic-2024	Indicadores de gestión de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>		Revisión: 01
			Página: 16 de 17

	coberturas en las capacitaciones				coberturas de capacitación
--	----------------------------------	--	--	--	----------------------------

## 7. RECURSOS (FINANCIEROS, FÍSICOS, TECNOLOGÍA)

Los recursos financieros para el Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2024, es el estipulado dentro del presupuesto de ingresos y gastos de la institución en el rubro de CAPACITACIÓN, ESTIMULACIÓN, INCENTIVOS, PROGRAMAS DE CALIDAD. La ejecución del plan está sujeto a los recursos de presupuesto.

## 8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Ejecución del presupuesto	Total de presupuesto ejecutado/Total de presupuesto capacitación, estimación, incentivos, programas de calidad de la vigencia	Mínimo el 80%	Semestral
Cobertura por capacitación realizada	Total de servidores que realizan cada capacitación/Total de servidores públicos convocados en cada capacitación	Mínimo 80%	Semestral
Ejecución del Plan institucional de Capacitaciones	Total de Capacitaciones Realizadas/Total de Capacitaciones Proyectadas	Mínimo 80%	Semestral

## 9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA


### Internos:

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 "Nos transformamos para cuidar tu salud"
- Plan Operativo anual
- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual de Funciones y Competencias Laborales
- Convención Colectiva de Trabajo y Acuerdos Laborales vigentes

### Externos:

- 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.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	Revisión: 01
		Página: 17 de 17

de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

- 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 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Resolución 3100 de 2019 Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
- Decreto 376 de 2022. Adicionó el Decreto 780 de 2016, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS

## 10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN

Proceso/servicio/dependencia	Cargo(s) a los que se debe desplegar
Todos los procesos, servicios y dependencias	Líderes de proceso

## 11. ANEXOS (Si los hay)

Cronograma de capacitaciones 2024 (archivo de Excel)

	Elabora	Revisa	Aprueba
Nombre	María Inés Corra D.	Damaris Isabel Doria C.	Neyder Pupo Negrete
Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Asesora de Planeación y Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	5-dic-2023	12-dic-2023	15-dic-2023