

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. PIC.	Versión:	02
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31-01-2025
		Página:	Página 1 de 16

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Año 2025

**Plan institucional de
capacitación. PIC 2025**



YURLAY QUINTERO GOMEZ
GERENTE

Puerto Colombia-Atlántico

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsables de Talento Humano -Calidad -Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. PIC.	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. RESPONSABILIDADES
4. MARCO CONCEPTUAL
5. MARCO NORMATIVO
6. METAS
7. DESARROLLO DEL PLAN
8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN
9. CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsables de Talento Humano -Calidad -Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. PIC.	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 3 de 16

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 de Puerto Colombia, 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.

En el proceso de capacitación es necesario definir la vigencia de las acciones de formación. En este contexto en la E.S.E Hospital de Puerto Colombia se ha definido como política institucional que las acciones de formación tienen una vigencia de 1 años o si hay cambios normativos que afecten, se debe actualizar antes de este tiempo la capacitación o acción de formación de la vigencia. 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,

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsables de Talento Humano -Calidad -Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. PIC.	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 4 de 16

las cuales debe contener los datos del talento humano y ser firmadas por este, por quien coordina la formación y firmado por el Lider del proceso o Lider del área estratégica .

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 Estándar 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.

El Decreto 376 de 2023, 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, 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 de Puerto Colombia 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.

Coherente con lo anterior la E.S.E. Hospital de Puerto Colombia, 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.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsables de Talento Humano -Calidad -Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. PIC.	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 5 de 16

2. OBJETIVOS

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital de Puerto Colombia 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 de Puerto Colombia, 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 d Puerto Colombia, 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 de la Alta dirección (Gerencia), de la Dirección Administrativa de Recursos Humanos, de los Líderes de procesos y de los servidores públicos de la entidad.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **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,

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsables de Talento Humano -Calidad -Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

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).

- **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.
- **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 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

ELABORÓ:

REVISÓ:

APROBÓ:

**COPIA
CONTROLADA: 1**

Responsables de
Talento Humano -Calidad
-Científica

Oficina de Planeación

Dr. Yurlay Quintero
Gerente

**COPIA NO
CONTROLADA:**

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 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 Reinducción.** 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 reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

5. MARCO NORMATIVO

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsables de Talento Humano -Calidad -Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de Competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
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.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

ELABORÓ:

REVISÓ:

APROBÓ:

**COPIA
CONTROLADA: 1**

Responsables de
Talentos Humanos -Calidad
-Científica

Oficina de Planeación

Dr. Yurlay Quintero
Gerente

**COPIA NO
CONTROLADA:**

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
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Res 3100 de 2019-MSP	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.

ELABORÓ:

REVISÓ:

APROBÓ:

**COPIA
CONTROLADA: 1**

Responsables de
Talento Humano -Calidad
-Científica

Oficina de Planeación

Dr. Yurlay Quintero
Gerente

**COPIA NO
CONTROLADA:**

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 10 de 16

6. META(S)

Lograr el cumplimiento de plan de Capacitación de la institución en 2025 en un porcentaje mínimo del 80%.

7. DESARROLLO DEL PLAN

❖ Descripción

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

❖ 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 entre otros los siguientes temas para ejecutar en 2025.

AREA CIENTIFICA

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsable de Talento Humano- Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

Atención de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud por curso de vida (primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, adultez, vejez)	Médicos generales, enfermeros
Atención en salud bucal – RPMS Y RIAMP	Odontólogos, Auxiliares de higiene oral
Atención en salud para la valoración, promoción y apoyo de la lactancia materna	Médicos generales, enfermeros
Atención para la planificación familiar y la anticoncepción	Médicos generales, enfermeros
Educación y comunicación para la salud	Médico general y enfermería
Atención a la familia	Médico general y enfermería
Fortificación con micronutrientes en polvo	Médicos generales, enfermeros,
Atención para el cuidado preconcepcional	Médicos generales, enfermeros
IVE	Médico general y enfermería
Atención para el cuidado prenatal	Médicos generales, enfermeros,
Curso de preparación para la maternidad y la paternidad	Médico general, y enfermería, Auxiliares de enfermería.
Atención del parto, puerperio, emergencia obstétrica, atención del recién nacido, complicaciones del recién nacido	Médico general, enfermero, auxiliar de enfermería
Monitoreo y evaluación de la RPMS y RIAMP	Médicos y Enfermeros
Gestión Integral del Riesgo en salud	Médicos y Enfermeros y Auxiliares de enfermería
Acción de formación PAMEC – Metodología	Líderes de proceso
Sensibilización PAMEC	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsable de Talento Humano- Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

Acción de formación Sistema único de habilitación, resolución 3100	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,
Acción de formación Sistema de información para la calidad	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,
Seguridad del paciente – riesgos de los servicios	Todo el talento humano asistencial
MIPG fundamento	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,
Soporte vital avanzado	Médicos- Enfermeros
Soporte vital básico	Auxiliares de enfermería
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, atención prehospitalaria
Toma de muestra de citología	Enfermeras, Auxiliares enfermería (centros y puestos)
Sedación	Médicos, odontólogos
Capacitación en radio protección	Odontólogos
Manejo del dolor y cuidado paliativo	Todo el talento humano asistencial
Gestión del Duelo	Auxiliares y Enfermeros que participan en la atención del parto
Viguiflow	Regentes de Farmacia
Esterilización	Auxiliares de enfermería que realizan el proceso
Humanización de la atención en salud	Para todo el talento humano asistencial
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.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsable de Talento Humano- Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

Bioseguridad y uso de Elementos de protección personal	Talento Humano Asistencial
Manejo de residuos generados de la atención en salud	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
Políticas y controles de seguridad digital	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
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
Crecimiento profesional	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
Toma de muestra de citología	Enfermeras, Auxiliares enfermería (centros y puestos)
Sedación	Médicos, odontólogos
Capacitación en radio protección	Odontólogos
Manejo del dolor y cuidado paliativo	Todo el talento humano asistencial
Gestión del Duelo	Auxiliares y Enfermeros que participen en la atención del parto
Viguiflow	Regentes de Farmacia
Esterilización	Auxiliares de enfermería que realizan el proceso
Humanización de la atención en salud	Para todo el talento humano asistencial
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
Manejo de residuos generados de la atención en salud	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
Políticas y controles de seguridad digital	Todo el talento humano que labora en la E.S.E

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsable de Talento Humano- Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 14 de 16

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
Crecimiento profesional	Todo el talento humano que labora en la E.S.E

❖ Programación de estrategias y actividades

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Identificar necesidades de capacitación dando prioridad a las que son de norma	Lider de Talento Humano- Líderes de procesos.	15/01/2025	20/01/2025	Matriz de Necesidades de capacitación.
Elaborar Plan institucional de capacitaciones.	Lider de Talento Humano- Líderes de procesos.	20/01/2025	26/01/2025	Plan institucional de capacitación 2025.
Evaluar Plan de capacitación	Área de Planeación- Calidad	27/01/2025	29/01/2025	Plan institucional de capacitación 2025. Revisado
Aprobar Plan de capacitación	Gerencia	30/01/2025		Plan institucional de capacitación 2025. Aprobado
Ejecutar Plan institucional de capacitaciones.	Lider de Talento Humano- Líderes de procesos.	1/02/2025	31/12/2025	Lider de Talento Humano- Líderes de procesos.
Consolidar indicadores de gestión -coberturas en capacitaciones.	Lider de Calidad	1/02/2025	31/12/2025	Indicadores de coberturas de capacitación

❖ Recursos (Financieros, Físicos, Tecnología)

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsable de Talento Humano- Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-PIC- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 15 de 16

Los recursos financieros para el Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2025, 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
% de cumplimiento del PIC 2025	No de temas ejecutados / Total de temas programados	80%	Bimensual

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA
01	Elaboración del documento	Enero 2024
02	Revisión del documento, actualización de Fuente, interlineado , Cronograma de capacitación ajustado a la vigencia y exigencias del nuevo modelo , responsables	Enero 2025

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Responsable de Talento Humano- Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

[Escriba aquí]

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano -Calidad - Científica	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA: