PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES (PIC)

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

OBJETIVO 3

MARCO LEGAL 3

MARCO CONCEPTUAL 4

ALCANCE 4

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES 5

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 5

Indicadores de Gestión: 5

ANEXOS 6

INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico y evolutivo del sector de la salud, el E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel reconoce la primordial importancia del talento humano como el activo más valioso de nuestra institución. Este documento, que actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) para la vigencia 2026, está alineado con las nuevas normativas, como el Decreto 376 de 2022, y con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

El PIC 2026 busca fortalecer el capital intelectual y las competencias del equipo humano, garantizando así una respuesta proactiva a los retos actuales y futuros del sector salud. Este plan también responde a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), destacando áreas clave como la transformación digital, la creación de valor público y la ética en el servicio público.

OBJETIVO

Objetivos Estratégicos:

- Potenciar la humanización en la atención al paciente, centrada en principios éticos.
- Mejorar el desempeño integral mediante el desarrollo de competencias y la transferencia de conocimientos.

Objetivos de Gestión:

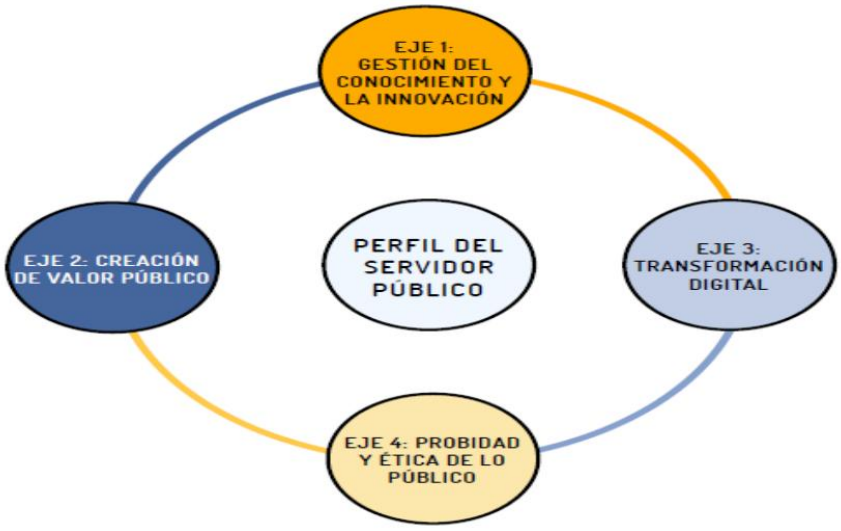
- Responder eficientemente a las necesidades formativas.
- Fomentar la ética y el compromiso en el servicio público.
- Promover el sentido de pertenencia y adaptación a cambios institucionales.

MARCO LEGAL

El PIC 2026 se fundamenta en las siguientes normativas:

1. **Decreto 376 de 2022:**
    a. Prioriza la formación continua en APS y la educación interprofesional.
    b. Establece mecanismos de evaluación de impacto en la gestión institucional.
2. **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030:**
    a. Promueve la transformación digital y la gestión del conocimiento.
    b. Destaca la importancia de la ética y la probidad en lo público.
3. **Decreto 1083 de 2015:**

   a. Obliga a formular un PIC coherente con los objetivos institucionales.
   b. Requiere la participación de la Comisión de Personal y la asignación adecuada de recursos.
4. **Ley 909 de 2004 y sus modificaciones:**
   a. Regula el empleo público y los programas de formación y capacitación.
5. **Resolución 104 de 2020:**
   a. Actualiza los lineamientos para planes de formación institucionales.



Fuente: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC DAFP- noviembre 2020

MARCO CONCEPTUAL

Los principios rectores del PIC 2026 incluyen:

- **Integralidad:** Desarrollo del potencial humano en el ámbito personal y organizacional.
- **Participación:** Inclusión de todos los colaboradores en el diagnóstico y evaluación de necesidades formativas.
- **Economía:** Optimización de los recursos disponibles para la capacitación.
- **Continuidad:** Acciones a largo plazo para fortalecer la ética y mejorar actitudes.

ALCANCE

El PIC 2026 abarca la identificación de necesidades formativas a nivel organizacional e individual, y su evaluación de impacto. Incluye a servidores públicos y personal en misión, bajo principios de equidad.

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

La evolución de la gestión pública y la actualización de los referentes normativos en la materia, se encuentran sustentos que amplían la población objetivo de la inducción, la reinducción, y el entrenamiento debido a necesidades como garantizar la prestación del servicio con calidad y prevenir la materialización de riesgos que afectan negativamente a usuarios y demás partes interesadas.

La Circular Externa 100 -10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública explica que “Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas trasversales de interés para el desempeño institucional” (resaltado fuera de texto). En este sentido, se puede convocar a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicio para que asistan a las sesiones realizadas directamente por la entidad, donde se socialice o entregue información relacionada con temas transversales que afecten el desempeño de la entidad y que deban ser conocidos por la totalidad de los colaboradores, de conformidad con el análisis que la misma entidad realice sobre las respectivas temáticas.

De igual forma el artículo primero del Decreto 894 de 2017, establece: “Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
En consideración al referente normativo antes mencionado el Plan Institucional de Capacitación - PIC se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y permite la participación en los programas que hacen parte integral del PIC como lo son la inducción, reinducción, entrenamiento al personal vinculado en provisionalidad, mediante prestación de servicios, y personal en misión.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los indicadores claves para medir el impacto del PIC 2026 son:

Indicadores de Gestión:

Nombre del indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta
% Cumplimiento del PIC	$\frac{Número\ de\ actividades\ de\ formación\ ejecutadas}{Número\ de\ actividades\ programadas} * 100$	Anual	>= 85%
% Cobertura del PIC	$\frac{Número\ de\ servidores\ capacitados}{Total\ de\ servicios\ de\ planta} * 100$	Anual	>=85%
Horas de formación x empleado	*(Numero de horas de formación realizadas en el periodo/ Numero total de empleados* Numero de horas asignadas a formación) *100*	Anual	
Inversión PIC	*Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado*	Anual	90%

Este documento garantiza que el E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel continúe comprometido con el fortalecimiento de su talento humano para mejorar la calidad del servicio y el bienestar de sus usuarios.

ANEXOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026

Tema	Contenido temático	Proceso	Servicio Dependencia Oficina	Fuente	Población objetivo por nivel jerárquico					Métodos o estrategias de capacitación	Recursos	Cronograma													PRIORIDAD
					Directivc	Asesor	Profesiona	Técnicc	Asistencial			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total Año	
Direccionamiento Estratégico	Reducción del estigma e inclusion social	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1											1	ALTO
	Política/ Programa de Seguridad del Paciente	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	ALTO
	Política/ Programa de Seguridad de Humanizaci	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	ALTO
	Política /Programa de Gestión de la Tecnologí	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	ALTO
	Política /Programa de Gestión del Riesgo	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	ALTO
	Política/ Programa de Seguridad y Salud en el T	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios						1							1	ALTO
	Politica de Seguridad de la información	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios							1						1	ALTO
	Politica de Gobierno Digital	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios								1					1	ALTO
	Política/ Programa de Responsabilidad Social	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	ALTO
	Politica de participación ciudadana	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios									1				1	ALTO
	Modelo de Atención	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios										1			1	ALTO
	Plataforma estratégica	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios											1	1	1	ALTO

Gestión y Mejora	Sistema integrado de Gestión	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1													1	ALTO
	Ciclo PHVA	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1												1	ALTO
	Gestión de Indicadores	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
	Planeación (Metodología de análisis de datos y solución de problemas)	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios											1				1	ALTO
	Formulación de proyectos	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	MEDIO
	Sistema integrado de Gestión	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1										1	ALTO
	Mercadeo y Comunicaciones	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1										1	MEDIO
	Derechos Humanos	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1									1	ALTO
	SARLAFT	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios			1												1	ALTO
	SICOF	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios			1												1	ALTO
	Integridad, transparencia y lucha contra la corrup	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X		virtual	Propios		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	ALTO
	Análisis Causal	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
Seguridad del paciente	Meta 1: Indentificar correctamento a los paciente	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
	Meta2: Reducir el riesgo de daños al aciente cau	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
	Meta3: Mejorar la seguridad en la utilización de m	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
	Meta 4: Reducir el riesgo de infecciones asociad	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
	Meta 5: Mejorar la comunicación efectiva	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1											1	ALTO
	Paquetes complementarios: Evaluación de pruebas diagnósticas antes del alta hospitalaria Garantizar la correcta identificación del						X	X	X	Mixta	Propios																

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
Gobierno Clínico	PROTOCOLO DE LAVADOS DE MANOS Y PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1										MEDIO
	PROTOCOLO ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1									ALTO
	CAPACITACION USO CORRECTO ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y RIESGO BIOMECANICO POSTURAL	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1							ALTO
	PROTOCOLO DE VENOPUNCION Y CATETERISMO VESICAL	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios									1					ALTO
	CORRECTA TOMA DE SIGNOS VITALES	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios											1			MEDIO
Ayudas Diágnosticas y complementació n Terapéutica	PROGRAMA DE LIMPIEZA Y	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	ALTO
	PROGRAMA DE RESIDUOS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	ALTO
	PROGRAMA DE CONTROL DE PLAGAS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	ALTO
	PROGRAMA DE CONTRA MUESTRAS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	ALTO
	PROGRAMA DE AGUA POTABLE	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1						1	ALTO
	CICLO DE MINUTA - DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	ALTO
Gestión Ambiente físico	Manejo adecuado de residuar - Código de colores - Separación en la fuente	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1				1				1	3	ALTO
	Manejo adecuado de vertimientar	Misionales / Apoyo	Todos	ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	ALTO
	Educación ambiental- Cuidadar de faunasilvestre y media ambiente	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1						1		2	ALTO
	Educación ambiental- Taller de huertar y pacar diqueterar	Misionales / Apoyo	Todos	ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1						1	ALTO
	Manejo adecuado de productar químicar	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios							1						1	ALTO
	Manejo adecuado de extintorar	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	ALTO
Biomédico	Uraz aqura de disparitivar médicar	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios	1		1		1		1		1		1		1	6	ALTO
	Programa de tecnovigilancia	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios				1						1				2	ALTO
	Programa de farmacovigilancia	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios				1										1	ALTO
	¿Cómo reportar fallar?	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios										1				1	ALTO
	Derechar y deberar	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	ALTO

Biomédico	Programa de Farmacovigilancia	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios			1									1	ALTO
	¿Cómo reportar fallas?	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE			X	X	X	Mixta	Propios									1			1	ALTO
Humanización	Derechos y deberes	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	ALTO
	Ruta de Atención	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1			1			1			3	ALTO
	Procedimiento SIAU y gestión PQRSF	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1					1				2	ALTO
	Comunicación asertiva - efectiva	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1			1			1		1	4	ALTO
Docencia Servicio e investigación	Comité de Ética en Investigación	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios												0	ALTO
	Propiedad Intelectual	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1								1	ALTO
	Desarrollo e innovación	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1					1	ALTO
	Fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Apropiación Social del Conocimiento	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1					1			2	MEDIO
	Docencia Universitaria	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1					1	MEDIO
Fortalecimiento Cultural	Nuestros valores y el servicio	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios								1				1	MEDIO
	Liderazgo San Miguel	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios									1			1	MEDIO
	Pilares de servicio	EVALUACION DE RIESGOS DE GESTION Y RIESGOS FISCALES	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios									1			1	MEDIO
	Innovación y tecnología	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios										1		1	MEDIO
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en salud mental en el entorno laboral.	Misionales/ Apoyo / Estrategico	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION																				MEDIO
	Capacitación en riesgo ergonómico.	Misionales/ Apoyo /	Todos	SOGC- MODELO DE																				MEDIO
	Jornadas de carácter prioritario de pausas	Misionales/ Apoyo /	Todos	SOGC- MODELO DE																				MEDIO
	Capacitación en inducción a nuevos	Misionales/ Apoyo /	Todos	SOGC- MODELO DE																				MEDIO
	Capacitación en uso de equipos y elementos	Misionales/ Apoyo /	Todos	SOGC- MODELO DE																				MEDIO
	Formación en prevención de riesgos laborales	Misionales/ Apoyo /	Todos	SOGC- MODELO DE																				MEDIO
	Certificaciones en riesgos (Alturas, químico, biologico)	Misionales/ Apoyo / Estrategico	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION																				MEDIO

Control de Emisión		
Elaborado por: ORIGINAL FIRMADO	Revisado por: ORIGINAL FIRMADO	Aprobado por: ORIGINAL FIRMADO
DEISY PLAZA Cargo TALENTO HUMANO-ASOSINDISALUD	IDALINE DIAZ ESCOBAR Cargo CALIDAD ASOSINDISALUD	OSCAR EDUARDO ERAZO CASTRO Cargo SUBGERNETE ADMINISTIVO Y FIANCIERO
Fecha: 26/01/2026	**Fecha:** 26/01/2026	**Fecha:** 26/01/2026

Cambios de Versión				
No.	**Versión**	**Descripción del cambio**	**Responsable**	**Fecha de actualización**
1	1	Creación del documento	Talento Humano	26/01/2026