PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

PLA-TAH-01

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

INDICE

1. Introducción……03
2. Objetivo General……04
2.1. Objetivos Estratégicos……04
2.2. Objetivos de Gestión……04
3. Marco Legal……04
4. Marco Conceptual ……07
4.1. Principios rectores de la capacitación……07
4.2. Articulación Conceptual……08
5. Alcance ……09
6. Beneficiarios y obligaciones……09
6.1. Obligaciones del PIC Los servidores públicos del E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel con relación a las acciones de formación recibidas tendrán las siguientes obligaciones……10
6.2. Ejecución ……11
6.3. Desarrollo……11
6.4. Financiación ……11
6.5. Responsables……12
6.6. Estructura del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Geriátrico San Miguel..12
6.6.1. Inducción ……12
6.6.2. Reinducción ……15
6.6.3. Entrenamiento ……15
6.6.4. Método de evaluación ……16
7. ANEXOS ……17

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico y evolutivo del sector de la salud, el E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel reconoce la primordial importancia del talento humano como el activo más valioso de nuestra institución. En consecuencia, nos dedicamos con firmeza a fortalecer el capital intelectual, las capacidades y habilidades de nuestro equipo, respondiendo de manera proactiva a las cambiantes demandas derivadas de la revolución industrial 4.0, las cuales han sido aceleradas por las transformaciones tecnológicas y culturales.

Con el propósito de cumplir rigurosamente con nuestra Misión Institucional, se erige como imperativo la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024. Este plan, conceptualizado como un elemento clave dentro de la perspectiva estratégica de "recursos y capacidades institucionales," surge como resultado directo del compromiso delineado en el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028.

La visión sistémica del Plan Institucional de Capacitación se configura como un conjunto de acciones anuales, fundamentadas en un diagnóstico previo, orientadas a fortalecer las competencias de nuestro talento humano. Este enfoque no solo se centra en abordar las necesidades presentes, sino que proyecta el desarrollo del servidor del futuro, tanto a nivel individual como colectivo, en concordancia con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El diseño de este plan responde a los mandatos y ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, delineando lineamientos para orientar los programas y planes de capacitación de la administración pública. Entre los retos cruciales que abordaremos se encuentran la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público, y la probidad y ética en lo público.

Este Plan Institucional de Capacitación se concibe no solo como un correctivo o una inversión aislada, sino como un escalón estratégico, un incentivo para alcanzar planes de carrera y movilidad laboral. La elaboración de este plan se realiza de manera vinculante, enfocada en

promover la igualdad y la participación de todo nuestro personal. La identificación de necesidades de formación se fundamenta en diversas fuentes, incluyendo auditorías, inspecciones laborales, actualizaciones normativas, requerimientos legales y aportes internos de la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación Institucional, así como las necesidades específicas de cada dependencia, recabadas mediante formularios digitales.

Este plan, orientado hacia la excelencia en la gestión del talento humano, se erige como un testimonio de nuestro compromiso continuo con la calidad y la adaptabilidad en la prestación de servicios de salud en el E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

2. OBJETIVO

Objetivos Estratégicos:

1. *Potenciar la Humanización en la Atención:* Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano para asegurar una atención sanitaria humanizada, centrada en el paciente y guiada por principios éticos.
2. *Mejorar el Desempeño Integral:* Impactar positivamente el desempeño del equipo mediante la transferencia de conocimientos y el desarrollo de competencias. Buscamos potencializar la participación en actividades de capacitación en pro del mejoramiento en la calidad de los servicios.

Objetivos de Gestión:

1. *Elevar el Compromiso y Ética del Servicio Público:* Fomentar un mayor compromiso entre los colaboradores con los objetivos institucionales y promover el desarrollo integral, reforzando la ética del servicio público.
2. *Responder Eficientemente a las Necesidades de Capacitación*: Atender de manera efectiva las necesidades formativas específicas de cada dependencia, fortaleciendo competencias laborales para contribuir al mejoramiento de la gestión institucional.
3. *Desarrollar Competencias de Forma Integral:* Contribuir al desarrollo integral de las competencias de los servidores desde una perspectiva que abarque las dimensiones del saber, del hacer y del ser, favoreciendo su crecimiento personal y profesional.
4. *Promover el Sentido de Pertenencia:* Impulsar el sentido de pertenencia, integración y mejora de la cultura organizacional mediante la implementación de programas de inducción y reinducción institucional.
5. *Integrar a Nuevos Servidores a la Cultura Organizacional:* Facilitar la integración de nuevos servidores a la cultura organizacional y valores institucionales, contribuyendo así a la consolidación de la identidad de la E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel.
6. *Adaptación Continua a Cambios Institucionales:* Desarrollar competencias en respuesta a los cambios y actualizaciones institucionales, garantizando una adaptación constante a las dinámicas del sector de la salud y a las necesidades cambiantes de los pacientes.

3. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia.

> *"Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la*

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad". Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

> *"Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 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 "*

Ley 909 de septiembre 23/2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

> *"Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (…) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: …e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (…) Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados 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"*

Decreto 1227 de abril 21/2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

> *"TITULO V. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación. Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, P L A N I N S T I T U C I O N A L D E C A P A C I T A C I O N V I G E N C I A 2 0 2 3 7 de 35 05 ENERO 2023 PLA-GTH-01 para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales*

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia." (…) Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos,

con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (…)"

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

"Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

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.

"Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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"

Resolución 104 de marzo de 2020 Por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva. Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Asunto Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Asunto Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 Principios rectores de la Capacitación

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la formación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación - PIC de la E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel, son:

a. **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;

b. 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;

c. 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;

d. 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 de los empleados;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. 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.

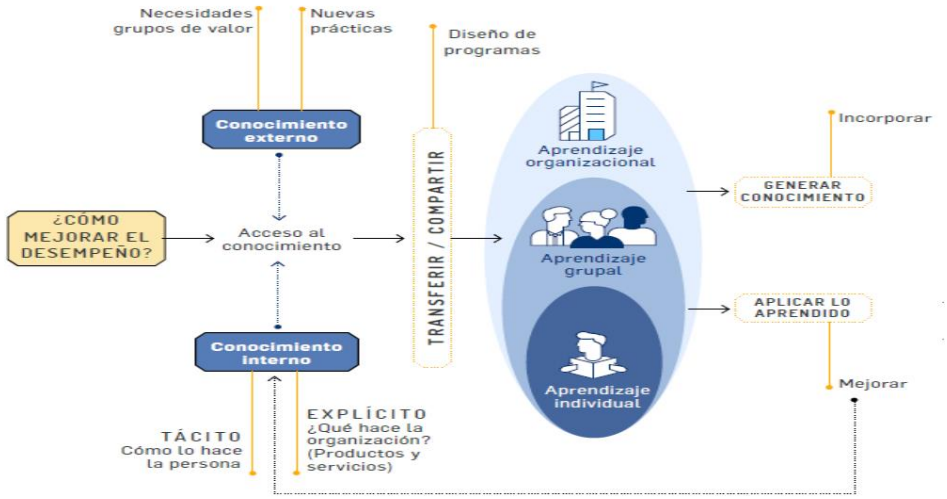
h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. 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.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

j. 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.

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017). El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

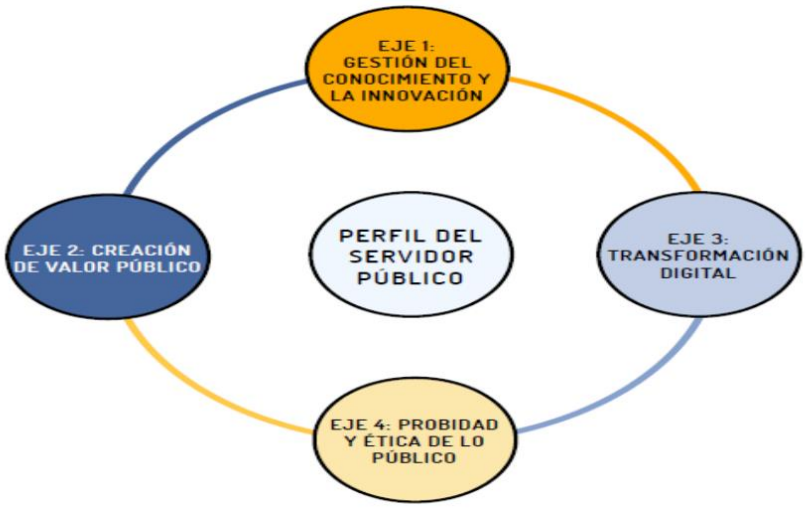
4.2 Articulación conceptual

Identidad del servidor público - Orientación temática de prioridad

- **Perfilar comportamientos para construir identidad**, servidores públicos productivos, innovadores, que se adaptan al cambio y que reconocen y defienden el valor de lo público.
- **Posicionar las capacidades blandas,** como catalizador para el desarrollo y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos.
- **Vinculación con el Plan Nacional de desarrollo,** lo que necesitan aprender los servidores y las entidades para llevarlo a acabo.
- **Introducción de técnicas, tecnologías y modelos mentales innovadores** para agregar valor a la gestión de la formación y capacitación de servidores públicos.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 adopta los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



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

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitaciones se despliega como un proceso integral, abarcando desde la identificación de necesidades formativas a nivel organizacional, por proceso e individual, hasta la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas. Este recorrido, dirigido a fortalecer y desarrollar las capacidades y competencias de todos los actores institucionales, incluyendo servidores, contratistas y personal en misión, se rige por principios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

El diseño de acciones formativas se perfila como un medio estratégico para satisfacer las necesidades específicas de cada nivel organizacional, proceso e individuo. La atención a la diversidad de perfiles presentes en la E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel enriquecerá la experiencia formativa, fomentando un aprendizaje colaborativo y enriquecedor.

6. 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.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

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 de acuerdo a lo establecido en la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel como se describe a continuación:

Programa / Vinculo	Carrera Administrativa/ Personal de Planta	Libre Nombramiento	Provisional	Contratista / Personal en Misión	Personal en Formación; Miembros de Junta; Liga de Usuarios/ Terceros
INDUCCIÓN	X	X	X	X	X
REINDUCCCIÓN	X	X	X	X	X
ENTRENAMIENTO	X	X	X	X	X
ACCION DE FORMACION	X	X	X	X	X
CAPACITACIÓN	X	X			

Los Miembros de Junta Directiva, como máximo órgano de dirección y gestión corporativa de la ESE, tienen el deber de participar en la identificación de las necesidades que existen en cuanto a capacitación se refiere, sin perder de vista la planeación de la entidad, en tanto dicho proceso dinamiza y permite solucionar las necesidades de los empleados públicos en cuanto a capacitación se refiere, a la vez que contribuyen a lograr los objetivos institucionales, por lo tanto con considerandos participes de acciones de formación establecidas desde el PIC y de la

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

inducción institucional con el fin de proporcionarles elementos pertinentes sobre la conformación y funcionamiento del hospital, facilitando el cumplimiento de sus funciones y la efectividad en el direccionamiento estratégico de la entidad La inducción institucional es impartida igualmente a los miembros de la liga de usuarios, terceros, personal en formación.

6.1 Obligaciones del PIC Los servidores públicos del E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel con relación a las acciones de formación recibidas tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de formación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de formación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de formación programados.
- Multiplicar la información recibida al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil en su labor.
- Remitir al área de Gestión de Talento Humano la certificación de asistencia de la capacitación recibida, una vez sea finalizada la misma.
- Las solicitudes para inscripción a formaciones externas con uso de recursos del Hospital deberán ser diligenciadas en el formato de Detección de necesidades establecido para tal fin, deben ser presentadas anterioridad (mínimo 15 días calendario) a la fecha de inicio del evento las cuales serán presentadas para validación y posterior aprobación por los intervinientes en el procedimiento establecido.

6.2 EJECUCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel Hospital ejecutará para una vigencia de un (1) año de conformidad con el cronograma que se establezca.

6.3 DESARROLLO

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se podrán establecer mecanismos de coordinación y cooperación que permitan adelantar algunos eventos sin costo para la Entidad y de igual manera se podrán suscribir contratos cuyo objeto sea el desarrollo de acciones de formación.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

6.4 FINANCIACIÓN

La financiación del Plan Institucional de Capacitación - PIC se llevará a cabo a través del rubro de capacitación destinado para el efecto durante la vigencia.

6.5 RESPONSABLES

Los responsables del Plan Institucional de Capacitación - PIC serán:

JEFE INMEDIATO

a. En lo referido a la inducción y reinducción deberá:

- Desarrollar la reinducción a los servidores que lo requieran.
- Prever el sitio físico donde va a quedar ubicado el servidor y proveer las herramientas necesarias para su labor (puesto de trabajo, equipos de cómputo y de oficina requeridos).
- En el desarrollo de actividades de formación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad, código de Ética y transparencia empresarial.

GERENTE, SUBGERENTE

b. En el desarrollo de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y formación):

- Promoverán la participación propia y de sus colaboradores en las actividades de formación.
- Desarrollarán las actividades de evaluación que les corresponda en el marco de las políticas del PIC.
- En el desarrollo de actividades de formación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad, código de Ética y transparencia empresarial.

SERVIDORES PÚBLICOS

c. En el desarrollo de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y formación):

- Participarán de las actividades programadas.
- Socializarán y compartirán los conocimientos adquiridos de conformidad con las políticas del PIC.
- En el desarrollo de actividades de formación, se promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad, código de Ética y transparencia empresarial.

6.6 Estructura del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Geriátrico San Miguel

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

El plan de capacitación está compuesto por inducción/reinducción, entrenamiento y capacitación.

6.6.1 Inducción

Desde el área de Gestión de Talento Humano, se lidera el programa de Inducción de los funcionarios al momento de su vinculación , la cual tiene por objeto el empalme del servidor (vinculado mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, trabajador oficial, temporal, contratista, en misión) en la integración de 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 ESE.

Este programa se iniciará cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores con la entidad llevando a cabo la presentación del nuevo funcionario en el área de trabajo al cual estará adscrito y mediante el desarrollo del primer mes de vinculado el servidor público se realizará inducción, con los siguientes temas:

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION INSTITUCIONAL		
MODULO	**TEMAS**	**RESPONSABLE**
	Registro de Asistencia - Pretest (Código QR)	Responsable Talento Humano
Brigadas	Brigadista- ruta de evacuación y ubicación	Brigadista
Direccionamiento Estratégico	Apertura y Bienvenida Direccionamiento Estratégico Misión visión Plan de Desarrollo Institucional Políticas Institucionales Comité de Gerencia Responsabilidad Social Empresarial	Gerente / Subgerente E.S. E
Nuestra Historia	Reseña E.S.E Hospital Geriátrico San Miguel	Responsable Talento Humano
Eje de Acreditación	Modelo Operación por procesos	Responsable Gestión y Mejora
Gestión de Ambiente Físico	PGIRASA	Responsable Ambiente Físico

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

Gestión y Mejora	Desarrollo de políticas y ejes de acreditación. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Plan SICOF. SARLAFT. Política sistema Integrado de Gestión. Sistema integrado de Gestión. Políticas.	Responsable Gestión y Mejora
Gestión Jurídica	Defensa de lo público. Prevención del Daño Antijuridico. Apoyo a la Gestión Contractual. Soporte y asesoría.	Responsable Gestión Jurídica
Control Interno	Roles de la Oficina de control Interno. Eje de sistema de control Interno.	Jefe de Control Interno
Eje de Acreditación Gestión del Riesgo	Política de Gestión de Riesgos. Proceso de Administración de Riesgos Mapa de Riesgos Organizacional.	Responsable Gestión y Mejora
Gestión de Talento Humano	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Política de integridad (código de conducta y buen Gobierno). Ley 734 de 2002 Código Disciplinario único de los servidores públicos. Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST Programa SGSST Copasst	Responsable Talento Humano
Gestión Financiera	Objetivos Financieros políticas financieras Áreas que conforman la gestión financiera Presupuesto publico	Responsable Gestión Financiera
Sistemas e información	Política de Gestión de la Tecnología Programa de tecnovigilancia Acuerdo de Confidencialidad de la información Plan Estratégico de tecnologías de la información	Responsable Sistemas e información

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

Gobierno Clínico	Rutas de atención Presentación de los Servicios Reporte de eventos Adversos Activación de protocolos Seguridad del Paciente Programa de Humanización de la salud	Enfermera jefa
Intervención Social y Comunitaria	SIAU	Responsable Intervención Social y Comunitaria
	Pos test-encuesta de satisfacción	Responsable Talento Humano

Adicionalmente, el área de Gestión de Talento Humano entregará al servidor vinculado (mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, trabajador oficial, temporal, contratista, en misión), el entrenamiento en el puesto de trabajo el cual es responsabilidad del jefe inmediato y debe realizarse de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de inducción, entrenamiento y reinducción del personal. (PRO-TAH-04)

6.6.2. Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, trabajador oficial, temporal, contratista, en misión) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado O en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Hospital. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

6.6.3. Entrenamiento

El plan integrará actividades dentro del cronograma que permitan incrementar las capacidades y desarrollar competencias específicas en el desempeño de la labor

6.6.4. Método de evaluación y seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”

Nivel a evaluar	Objeto e evaluar	Estrategias de evaluación
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las acciones de formación.	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción de contenidos, logística, capacitador o formador, método de formación, etc.
2	Nivel de apropiación de conocimientos.	Exámenes técnico- teóricos de contenidos apropiación de información, talleres, los cuales se aplican dependiendo del tema expuesto.
3	Aplicación de lo aprendido.	A través de la aplicación de la autoevaluación y heteroevaluación en el puesto de trabajo. Aplicación de listas de chequeo a paquetes instruccionales.

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%

ANEXOS

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Código	PLA-TAH-01
Fecha Actualización	22/01/2024
Versión	3

Tema	Contenido temático	Proceso	Servicio Dependencia Oficina	Fuente	Población objetivo por nivel jerárquico					Métodos o estrategias de capacitación	Recursos	Cronograma													Total Año	PROBABILIDAD DE APLICACIÓN		IMPACTO O RIESGO DE NO CAPACITACIÓN		ÍNDICE DE CRITICIDAD FINAL	PRIORIDAD
					Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre								
Direccionamiento Estratégico	Reducción del estigma e inclusion social	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1											1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política/ Programa de Seguridad del Paciente	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política/ Programa de Seguridad de Humanización	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política /Programa de Gestión de la Tecnología	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política /Programa de Gestión del Riesgo	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política/ Programa de Seguridad y Salud en el Traba	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política de Seguridad de la información	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios							1						1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política de Gobierno Digital	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios								1					1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política/ Programa de Responsabilidad Social	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Política de participación ciudadana	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios									1				1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Modelo de Atención	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios										1			1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Plataforma estratégica	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios											1		1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
Gestión y Mejora	Sistema integrado de Gestión	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1											1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Ciclo PHVA	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Gestión de Indicadores	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	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	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Formulación de proyectos	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	4	Importante	2	Menor	8	Medio	MEDIO
	Sistema integrado de Gestión	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Mercadeo y Comunicaciones	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	4	Importante	2	Menor	8	Medio	MEDIO
	Derechos Humanos	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1						1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	SARLAFT	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios			1										1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	SICOF	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios			1										1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupc	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	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Análisis Causal	Estratégicos/ Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios					1								1	5	Muy alta	2	Menor	10	Muy alto	ALTO
Seguridad del paciente	Meta 1: Indentificar correctamento a los pacientes	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Meta2: Reducir el riesgo de daños al aciente causa	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Meta3: Mejorar la seguridad en la utilizción de me	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Meta 4: Reducir el riesgo de infecciones asociadas	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Meta 5: Mejorar la comunicación efectiva	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Paquetes complementarios: Evaluación de pruebas diagnósticas antes del alta hospitalaria Garantizar la correcta identificación del paciente y las muestras de laboratorio Prevención de la malnutrición o desnutrición	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Promarias, segundad y terceras victimas de los eventos adversos. Resarcimiento	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	Icentivo del Reporte	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
Gobierno Clínico	POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios	1												1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	PROTOCOLO DE LAVADOS DE MANOS Y PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1									5	Muy alta	2	Menor	10	Medio	MEDIO
	PROTOCOLO ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1								5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	CAPACITACION USO CORRECTO ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y RIESGO BIOMECANICO POSTURAL	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1						4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	PROTOCOLO DE VENOPUNCION Y CATETERISMO VESICAL	Misionales	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios									1					4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	CORRECTA TOMA DE SIGNOS VITALES	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios											1			5	Muy alta	4	Importante	20	Medio	MEDIO
Ayudas Diágnosticas y complementación Terapéutica	PROGRAMA DE LIMPIEZA Y DESINFECCION	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	PROGRAMA DE RESIDUOS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1								1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	PROGRAMA DE CONTROL DE PLAGAS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	PROGRAMA DE CONTRA MUESTRAS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	PROGRAMA DE AGUA POTABLE	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios							1						1	5	Muy alta	3	Moderada	15	Muy alto	ALTO
	CICLO DE MINUTA - DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Manejo adecuado de residuos - Código de colores - Separación en la fuente	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1			1					1	3	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
Gestión Ambinte físico	Manejo adecuado de vertimientos	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios						1							1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Educación ambiental- Cuidados de fauna silvestre y medio ambiente	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios					1						1		2	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Educación ambiental- Taller de huertas y pacas digestoras	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Manejo adecuado de productos químicos	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Manejo adecuado de extintores	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios									1				1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
Sistemas e información	Uso seguro de dispositivos médicos	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios		1		1		1		1		1		1	6	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Programa de tecnovigilancia	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1						1				2	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Programa de farmacovigilancia	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1										1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	¿Cómo reportar fallas?	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios									1				1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	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	1		11	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Rutas de Atención	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1				1				1		3	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Procedimientos SIAU y gestión PQRSF	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1						1				2	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Comunicación asertiva - efectiva	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios			1				1			1		1	4	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
Docencia Servicio e investigación	Comité de Ética en Investigación	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios													0	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Propiedad Inelectual	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1									1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Desarrollo e innovación	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	4	Importante	3	Moderada	12	Muy alto	ALTO
	Fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Aprobación Social del Conocimiento	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios				1						1			2	3	Moderada	3	Moderada	9	Medio	MEDIO
	Docencia Universitaria	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION			X	X	X	Mixta	Propios								1					1	3	Moderada	3	Moderada	9	Medio	MEDIO
Fortalecimiento Cultural	Palanca valores y Principios	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios									1				1	3	Moderada	3	Moderada	9	Medio	MEDIO
	Palanca Líderes y Equipos	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios										1			1	3	Moderada	3	Moderada	9	Medio	MEDIO
	Palanca Servicio	Misionales / Apoyo	Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios										1			1	3	Moderada	3	Moderada	9	Medio	MEDIO
	Palanca Innovación y tecnología		Todos	SOGC- MODELO DE ATENCION	X	X	X	X	X	Mixta	Propios											1		1	3	Moderada	3	Moderada	9	Medio	MEDIO

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado "Superintendencia Nacional de salud"

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
Idaline Diaz Escoba **Asistente Seguridad y Salud en el Trabajo**	María del Mar Medina Osorio **Auxiliar Gestión y Mejora**	Carolina Osorio Gonzalez **Subgerente Administrativa y Financiera**
Fecha:22/01/2024	**Fecha:22/01/2024**	**Fecha:22/01/2024**

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Creación del plan	Enero 2023
02	Actualización Plan	Enero 2024

Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali – Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@sanmiguel.gov.co www.sanmiguel.gov.co
Vigilado “Superintendencia Nacional de salud”