
 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2025

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Profesional Univ. Talento Humano (E)	Talento Humano	15 de Enero de 2025
Revisión	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	16 de enero de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño			
	Acta No. 005 del 27 de enero de 2025			
Adopción	Resolución Gerencial No. 034		Fecha: 27 de enero de 2025	

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 180 del 13/05/2019	Levantamiento Inicial de procesos y Procedimientos.
2.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Actualización del Plan, cambia su código antes HSP-TH-IC-PL01.
3.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del Plan.
4.0	Resolución No. 177 de 26/07/2021	Se actualiza de acuerdo a la estructura de la gestión documental.
5.0	Resolución No. 027 de 27/01/2022	Actualización del Plan.
6.0	Resolución No. 037 de 27/01/2023	Actualización del Plan.
7.0	Resolución No. 049 de 30/01/2024	Actualización del Plan.
8.0	Resolución No. 034 de 27/01/2025	Actualización del Plan.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	2



 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	4
1.1	OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2.	ALCANCE.....	5
3.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
4.	MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL.....	7
4.1	MARCO LEGAL	7
4.2	MARCO CONCEPTUAL.....	9
5.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	10
5.1	MISIÓN	10
5.2	VISIÓN.....	10
5.3	PRINCIPIOS	11
4.2.1.2	VALORES.....	11
6.	PUNTOS DE CONTROL	12
7.	ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.....	13
7.1	INDUCCIÓN GENERAL	15
7.2	REINDUCCIÓN.....	15
7.3	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	16
7.4	ESCUELAS DE REENTRENAMIENTO.....	16
8.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).....	17
9.	INDICADORES.....	20
10.	DOCUMENTOS RELACIONADOS	21
11.	RESPONSABLES	21

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	3

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

1. OBJETIVOS


1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores, que contribuya al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de este Plan en el marco de la calidad y las competencias de los colaboradores.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los colaboradores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Institución.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento los valores éticos. Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la Institución.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en los manuales de perfiles y de competencias laborales en cada uno de los colaboradores. Promover en el colaborador integrarse a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia desde el proceso de INDUCCIÓN Institucional.
- Reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus actividades, al interior de la entidad, en la dependencia donde esté asignado, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores por medio del proceso de REINDUCCIÓN.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus colaboradores.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y mejorar el desempeño de los colaboradores de la ESE Hospital Departamental San Antonio de

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	4

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

Pitalito.

2. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación va dirigido a funcionarios, afiliados partícipes, contratistas, estudiantes en práctica formativa y miembros de Junta Directiva de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

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


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

ENTRENAMIENTO: Es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de asegurar que el conocimiento generado o recibido al interior de la institución se pueda gestionar y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	5

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PRÁCTICA FORMATIVA: La práctica formativa constituye un ambiente idóneo para la validación y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades, mediante el desarrollo de experiencias laborales en escenarios productivos reales.

CONVENIO DOCENCIA: Acuerdo de voluntades entre los Institutos e Instituciones de Educación Superior y la Entidad con la cual se suscribe un convenio, se formalizará mediante un convenio de apoyo interinstitucional para la práctica formativa, cuyo objeto será trabajar conjuntamente en la formación integral del estudiante-practicante en la práctica formativa.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG: Se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.


ACTIVIDAD: Son acciones programadas para llevarse a cabo en plazos diversos y sirven para alcanzar los objetivos propuestos.

META: Es la cuantificación del objetivo propuesto.

RESPONSABLE: Persona o personas que tienen la responsabilidad de ejecutarla actividad propuesta.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	6

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del plan institucional de capacitación.

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del plan institucional de capacitación.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Es la ofrecida por otras Instituciones Públicas y los convenios docencia - servicio en el marco de sus programas académicos.

INDUCCIÓN: Tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con los diferentes procesos estratégicos, misionales y de apoyo, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.

REINDUCCIÓN: Está direccionado a actualizar a los colaboradores en relación con las políticas que se vienen estableciendo al interior de la Institución.

4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL


4.1 MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia, artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el **Título I** Crea el Sistema Nacional de Capacitación, definido como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”. También dispone en el **Artículo 3:** “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”.

Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 7: Establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de la inducción, programas de re inducción,

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	7

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

Decreto Ley 1567 de 1998, en el artículo 12, Obligaciones de los empleados respecto a la Capacitación: “a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; d) Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera; e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista; f) Asistir a los programas de inducción o re inducción, según su caso, impartidos por la entidad”.


Ley 734 de 2002 de manera especial lo contemplado en el **Título IV**. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, **Artículo 3, Numeral 3** señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su **Artículo 34. Numeral 40**, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; en su **artículo 36** establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: “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”. Cada entidad será responsable de formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Decreto 1083 de 2015, en el Título 9 resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Decreto 1072 de marzo de 2015, Título 4, Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	8

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I,II,III,IV,V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.

Resolución 390 de 2017, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

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”

Resolución 104 de marzo de 2020 - 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.

Resolución 013 de 13 de enero 2025. “Por medio de la cual se adopta el reglamento al plan institucional de capacitaciones de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito-Huila.”


4.2 MARCO CONCEPTUAL

El Plan Institucional de Capacitación - PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva complementando la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes de los colaboradores para contribuir al cumplimiento de la misión, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño de las actividades y al desarrollo personal integral.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado, la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus colaboradores por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: “*Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su Plan Institucional de Capacitación*”, y tomando como referente los lineamientos del Sistema Único de Habilitación, los Estándares del Sistema Único de Acreditación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la ESE

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	9

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, formulará el PIC con base en las necesidades del personal, los resultados de las evaluaciones de desempeño o calificaciones periódicas individuales, indicadores institucionales, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, la encuesta de Clima Organizacional, la medición de Cultura Organizacional, la los requisitos del Sistema Único de Habilitación, los estándares y ejes de acreditación y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP. y los demás temas normativos que se requieran para fortalecer las competencias en los colaboradores.

Así mismo, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Grupo de Gestión del Talento Humano se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las actividades de capacitación que contiene el PIC.

El PIC ha sido construido de igual forma, a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada servicio y/o área a través de grupos focales con los coordinadores y líderes.

Estas acciones redundarán en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, reflejándose en su desempeño, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y fortaleciendo la seguridad y el cuidado del paciente y su familia.

Este Plan está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control como principales beneficiados.

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO


5.1 MISIÓN

“Prestar servicios de salud integrales de alta calidad, apoyados en un equipo humano competente y comprometido, promoviendo una atención resolutiva, humanizada y segura; contando con la administración eficiente de los recursos, fomentando la sostenibilidad económica, social y ambiental, impactando positivamente la calidad de vida de nuestra comunidad”.

5.2 VISIÓN

“La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, será líder a nivel nacional en la prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad, reconocidos por contar con estándares superiores de calidad, integrando prácticas innovadoras que promuevan la mejora

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	10

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

continua en todos los niveles de la organización y comunidad en general”.

5.3 PRINCIPIOS

AMOR: Condición que sustenta las relaciones humanas con dignidad y profundidad, a través de un sentimiento que nos conduce a valorar nuestras vidas y a estar en paz, llenos de tranquilidad, alegría y satisfacción para hacer siempre las cosas bien, expresado en la humanización de los servicios y el bienestar para todos.

PERTENENCIA: Equilibrio en lo que una persona toma y lo que ha aportado a la organización para asumir el hecho de estar inmerso en la comunidad, en la empresa y en sus valores aceptados.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Es un marco ético en el que las personas individualmente consideradas como también la institución son responsables ante la sociedad de cumplir estrategias para la administración de los recursos en forma eficiente y racional tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente.

INTEGRIDAD: Práctica ética que impulsa a un individuo a comportarse con honestidad, respeto, rectitud, dignidad, decoro, fundado en valores debidamente aceptados, que le orientan a tomar sistemáticamente decisiones positivas de manera autónoma sin coerción o vigilancia y que contribuyen a elevar el conocimiento y la experiencia laboral.


MEJORAMIENTO CONTINUO: Procedimientos técnicos e instrumentos gerenciales que permiten responder oportunamente a los cambios del entorno, contando con un personal comprometido en la búsqueda de resultados excelentes en su gestión, mediante el cumplimiento de sus deberes con competencia, diligencia y calidad. Pilar básico para mejorar todos y cada uno de los procesos operativos y de servicios que dispone la Empresa.

AUTO CONTROL: Capacidad de auto regulación de la conducta, que controla impulsos, emociones, deseos que inciden en el comportamiento personal de manera voluntaria. Implica una mirada interior hacia nuestros comportamientos y actitudes, una filosofía de vida enmarcada en una actitud positiva y permanente para hacer las cosas bien, promoviendo el mejoramiento continuo en la forma de realizar nuestra labor diaria. Este proceso cognitivo es necesario a la hora de cumplir metas y alcanzar ciertos objetivos.

LEALTAD: Es un principio que básicamente consiste en nunca darle la espalda a determinada persona o grupo social que están unidos por lazos de amistad o por alguna relación social, es decir, el cumplimiento de honor y gratitud, la lealtad está más apegada a la relación en grupo.

4.2.1.2 VALORES

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0
	27/01/2025				

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.


JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

VOCACIÓN DE SERVICIO: Actúo siempre de manera desinteresada y con la convicción de ayudar a los demás.

6. PUNTOS DE CONTROL

N°	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Seguimiento a las actividades	Diligenciar los indicadores que deben ser reportados internamente, para lo cual se supervisa el cumplimiento de las actividades de capacitación por áreas o servicios según la periodicidad previamente establecida.	Talento Humano	Trimestral	Indicadores POA
2	Rondas integrales	Seguimiento a los procesos en cada servicio con el equipo que lidera la ronda, identificando fallas, inconsistencias, evidencias del deterioro en la infraestructura, entre otros.	Líderes de procesos y Ejes de Acreditación	Mensual	Informe mensual

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	12

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.


MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en una Entidad Pública, en el marco de los valores establecidos en el Código de Integridad, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de

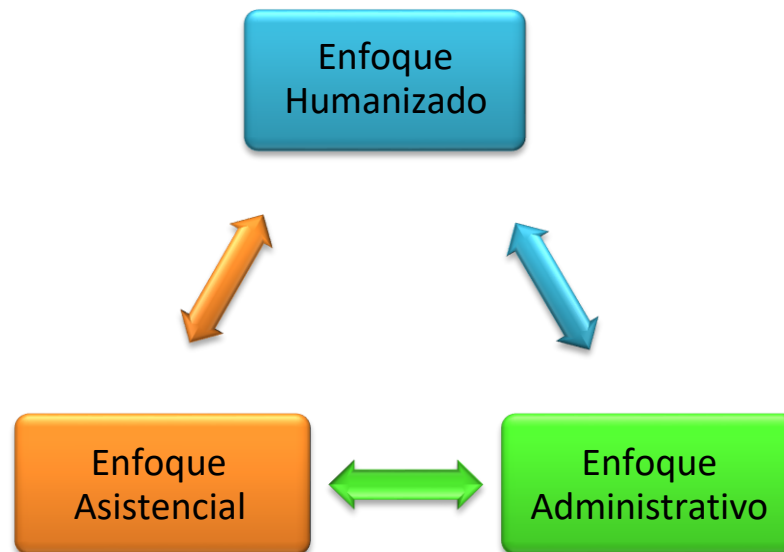
FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	13

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.


ENFOQUÉ DE LAS ACTIVIDADES DEL PIC



HUMANIZADO: Actividades dirigidas a todo el personal de la Institución sin diferenciación de perfil y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida.

ASISTENCIAL: Aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	14

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

colaboradores y por ende la prestación de los servicios de salud.

ADMINISTRATIVO: Aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

7.1 INDUCCIÓN GENERAL

El proceso de inducción de personal tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con los diferentes procesos estratégicos, misionales y de apoyo, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.


Constituye una herramienta de trabajo que le permitirá al nuevo colaborador tener un conocimiento inicial de la Institución, colocándolo (a) en contexto con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, enfocado en los estándares de acreditación, así como el compromiso y la responsabilidad social a la cual está expuesto en el desarrollo de sus actividades. Este proceso es realizado en conjunto con los Jefes y/o Coordinadores de servicios o áreas, quienes realizarán una exposición clara y concisa de la información.

- Estándares de Mejoramiento de la Calidad.
- Estándares de Direccionamiento
- Estándares de Gerencia
- Estándares del proceso de atención al cliente asistencial.
- Estándares Gerencia del Talento Humano.
- Estándares Gestión del Ambiente Físico.
- Estándares Gestión de la Tecnología.
- Estándares Gestión de la Información.

7.2 REINDUCCIÓN

La reinducción, es el proceso que consiste en actualizar a los colaboradores en relación con las políticas, objetivos, sistema de gestión de calidad y a reorientar su integración a la cultura organizacional, el cual se realiza cada dos años o cada vez que se presenten cambios significativos Institucionales y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	15

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

Es el mecanismo que la Institución tiene para contextualizar, actualizar y fortalecer a todos los colaboradores en:

- ✚ Plataforma estratégica institucional.
- ✚ Ejes de acreditación.
- ✚ Código de integridad establecido para afianzar su formación ética.
- ✚ Conocimientos respecto de los énfasis de las políticas y objetivos estratégicos.
- ✚ Las nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano.
- ✚ Sentido de pertenencia e identidad con la Institución.
- ✚ Los logros alcanzados por la Institución, en los que ellos han participado.

Las actividades de reinducción son coordinadas con el nivel directivo y desarrolladas de acuerdo con la necesidad de garantizar y promover las competencias del personal a partir del aprendizaje obtenido en la búsqueda constante de alcanzar estándares superiores de calidad.

A estas actividades se vincula a todos los colaboradores y estudiantes en práctica formativa y quedará registro físico y digital que soporte su desarrollo.

7.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO


Es el conjunto de actividades encaminadas a fortalecer en los colaboradores las competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente, eficaz y humanizada, cumpliendo con los estándares de calidad.

El entrenamiento está dividido en entrenamiento específico y entrenamiento por cambio de puesto de trabajo; la información relacionada con este entrenamiento está documentada en el Manual de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, el cual puede ser consultado en la Intranet de la Institución o en medio físico en la oficina de Talento Humano.

7.4 ESCUELAS DE REENTRENAMIENTO

Es el mecanismo que permite retroalimentar el conocimiento institucional de los colaboradores a partir de la necesidad de fortalecer los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, garantizando talento humano con alto sentido de pertenencia para la prestación de servicios de calidad y el mejoramiento continuo de la Institución.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	16

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva complementando la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes de los colaboradores para contribuir al cumplimiento de la misión, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño de las actividades y al desarrollo personal integral.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:


- ✚ Sensibilización
- ✚ Diagnóstico de necesidades de personal
- ✚ Consolidado del diagnóstico de necesidades de la Entidad
- ✚ Programación del Plan
- ✚ Ejecución del Plan
- ✚ Seguimiento y evaluación del Plan.

Sensibilización: Consiste en la socialización mediante Circular Gerencial para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, en la que se solicita a los líderes de procesos y/o líderes de ejes de acreditación en conjunto con los colaboradores, identificar y establecer las necesidades de capacitación en cada servicio o área según corresponda.

Respecto a fortalecer las competencias de los Honorables Miembros de Junta Directiva de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, para el desempeño de sus funciones y el desarrollo de sus actividades en las cuales participa, se presenta un formato de encuesta para la respectiva identificación de necesidades de capacitación en cumplimiento del estándar 85 del Manual de Acreditación en Salud.

Diagnóstico de necesidades: Dado que el PIC, es una herramienta que fortalece las competencias y habilidades de los colaboradores, se tendrá en cuenta para su elaboración los resultados de la encuesta de clima organizacional, la aplicación batería riesgo psicosocial, los resultados de la encuesta de cultura organizacional, los resultados de la evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales, las sugerencias de mejora encontradas en el buzón del cliente interno, los resultados de indicadores que tuvieron desviaciones, los requisitos del Sistema Único de Habilitación, los estándares y ejes

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	17

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

de acreditación y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP, entre otros.

Analizado lo anterior, se levantará acta de la reunión realizada en el formato institucional establecido, en la que se definen las necesidades de capacitación; dichas actas serán entregadas al área de Talento Humano para su respectiva priorización y consolidación. Además de diligenciar la encuesta de detección de necesidades según los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

La encuesta de detección de necesidades se establece de tal forma que, se logren identificar y priorizar temas de capacitación, a partir de los ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética en lo público). Así mismo, temas de educación continuada.

De igual forma, en la misma se considera una pregunta, relacionada con las habilidades que tiene los colaboradores como formador, lo que nos permite consolidar un inventario de formadores, que, evaluando los perfiles y sus competencias, son potenciales docentes al interior de la Institución, aprovechando así, sus conocimientos desde un enfoque de aprendizaje organizacional integral.


Consolidación de necesidades: Una vez entregadas las actas de las reuniones por servicios y áreas, el área de Talento Humano priorizará los temas teniendo en cuenta el Direccionamiento Estratégico de la Institución y las oportunidades de mejora detectadas a través de las diferentes fuentes de información.

Las encuestas aplicadas a los Honorables Miembros de la Junta Directiva se tabulan y de acuerdo a la importancia de los temas se priorizan los resultados; dichos resultados son socializados y se someten a votación para la respectiva modificación y/o aprobación, estas decisiones quedan registradas en las Actas de Junta Directiva.

Programación: Proceso en el que se consolida los temas de capacitación priorizados, los cuales serán programadas en el formato “Consolidado General del Programa Anual de Capacitación Institucional”, que será aprobado mediante Acto Administrativo y en el que se encuentra información como:

- ✚ Área (Asistencial – Administrativa)
- ✚ Proceso
- ✚ Tema de Capacitación
- ✚ Modalidad de Capacitación
- ✚ Periodicidad

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	18

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

- + Cantidad de personas a las que se capacitará
- + Número de horas
- + A quién va dirigido
- + Responsable

Para la programación de los temas de los Miembros de Junta Directiva de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, se modifica el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución.

Ejecución: Se socializa en Comité Técnico Gerencial a las diferentes dependencias que presentaron sus propuestas, informando las capacitaciones aprobadas y las acciones a seguir, de esta manera, se pone en marcha según lo planteado en el cronograma de actividades. La Oficina de Talento Humano solicitará las respectivas evidencias (informe ejecutivo, listas de asistencia y fotografías) una vez cumplida cada actividad.

Cuando los responsables de ejecutar las actividades de capacitación, hacen parte de la Institución, se hace un chequeo de los conocimientos para dirigir la actividad.


Seguimiento: Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto y efectividad de la formación y capacitación en los colaboradores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del Plan.

Los eventos en los que se medirá la adherencia a las capacitaciones, será a través de los líderes de los ejes de acreditación, quienes emprenderán acciones para verificar en los colaboradores la adherencia de la capacitación en los contenidos de estos.

Cada líder de estos ejes realizará rondas y consignará los hallazgos por servicio y por ítems evaluados; a partir de esta información elaborará un informe ejecutivo mensual, el cual enviará a los líderes de procesos y/o líderes de ejes de acreditación de servicios para su análisis y elaboración de un plan de acción en caso de ser requerido. El área de Talento Humano hace seguimiento al proceso y verifica la eficacia de las acciones emprendidas.

Así mismo, se mide la efectividad de las capacitaciones a través del procedimiento de evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales realizado conforme a la periodicidad establecida por la Institución. De igual forma, trimestralmente se presenta el avance de cumplimiento de las actividades de capacitación y cobertura en el Plan Operativo Anual (POA).

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	19

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		



9. INDICADORES

Nombre: Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación

Fórmula: (Número de actividades del plan de capacitación institucional ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de capacitación institucional programadas en el mismo período) *100.

Meta: ≥85%

Nombre: Cobertura del Plan Institucional de Capacitación.

Fórmula: (Número de trabajadores participantes en las actividades del plan de capacitación institucional en el período / Número total de trabajadores de la institución en el mismo período * 100.


Meta: ≥85%

Nombre: Efectividad de las capacitaciones en los Ejes de Acreditación.

Fórmula: (Número de colaboradores capacitados en los Ejes de Acreditación y cuyo resultado en la evaluación periódica individual fue mayor a 80%. /Número total de colaboradores capacitados en los Ejes de Acreditación) *100

Meta: ≥85%

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	20

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL01 27/01/2025 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

10. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Encuesta de detección de necesidad de capacitación según lineamientos de MIPG. (HSP-TH-IC-F02)

Consolidado General del Plan Institucional de Capacitación - PIC. (HSP-IC-F01)

Manual de Inducción, Reinducción y Entrenamiento (HSP-TH-IC-M-01).

Consolidado General del Programa Anual de Capacitación Institucional (HSP-GH-IC-F01)

Procedimiento evaluación de desempeño (HSP-TH-AP-P02)

Listas de asistencia (HSP-CI-F51)

11. RESPONSABLES

NIVEL DIRECTIVO: Garantizar y velar por el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación en todas sus fases, así mismo, liderar la gestión ante entidades externas para lograr la articulación de formación.

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO: Ejecutar las fases del Plan Institucional de Capacitación.

JEFES Y COORDINADORES: Son responsables de ejecutar las actividades aprobadas en el Plan Institucional de capacitación.

SUBGERENTE TÉCNICA-CIENTÍFICA: Analizar y aprobar todas aquellas actividades que se encuentren dentro del marco de Educación Continuada para asegurar que estas responden a lo señalado en los estándares de habilitación y por ende en las necesidades de la institución para garantizar una óptima formación de los colaboradores y su contribución en el proceso de atención.

LÍDERES DE EJES DE ACREDITACIÓN: Verificar la adherencia a las capacitaciones, a través de rondas en los servicios y consignar los hallazgos en un Informe Mensual, el que será entregado a los Jefes y/Coordinadores de servicios para su análisis y la elaboración de un plan de acción en caso de ser requerido.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	8.0	21

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
ADMINISTRATIVA	ALMACÉN	SOCIALIZACION Y REVISION DE GESTION DE LA DOCUMENTACION	PRESENCIAL	MARZO	7	1	UNIDAD FUNCIONAL ALMACÉN	ANA LIDIA RAMIREZ SANCHEZ
	ALMACÉN	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS INVENTARIO DE ACTIVOS FIJOS	PRESENCIAL	ABRIL	7	1	UNIDAD FUNCIONAL ALMACÉN	EDILMA TRUJILLO ARTUNDUAGA
	ALMACÉN	RETROALIMENCION DE PROCESOS Y CONDUCTOS REGUALRES DE LA LINEA DE SUMIJISTROS Y COMPRAS	PRESENCIAL	AGOSTO	12	1	ALMACEN - FARMACIA - SUBGERENCIAS	ALMACEN
ADMINISTRATIVA	BIOMÉDICA	<ul style="list-style-type: none"> • MODULO EDUCATIVO DEL EJE DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA • PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TECNOVIGILANCIA • PLAN DE CONTINGENCIA • LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE EQUIPOS BIOMÉDICOS. • CORRECTA MANIPULACIÓN DE LA TECNOLOGÍA BIOMÉDICA 	<ul style="list-style-type: none"> • VIRTUAL • PRESENCIAL 	ANUAL: ENERO	4	2	FISIOTERAPEUTAS	PROCESO BIOMÉDICO
	BIOMÉDICA	<ul style="list-style-type: none"> • MODULO EDUCATIVO DEL EJE DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA • PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TECNOVIGILANCIA • PLAN DE CONTINGENCIA • CORRECTA MANIPULACIÓN DE LA TECNOLOGÍA BIOMÉDICA • VENTILADORES MECÁNICOS 	<ul style="list-style-type: none"> • VIRTUAL • PRESENCIAL 	ANUAL: ENERO	2	3	TERAPEUTAS RESPIRATORIOS	PROCESO BIOMÉDICO
	BIOMÉDICA	<ul style="list-style-type: none"> • MODULO EDUCATIVO DEL EJE DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA • PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TECNOVIGILANCIA • PLAN DE CONTINGENCIA • LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE EQUIPOS BIOMÉDICOS. • CORRECTA MANIPULACIÓN DE LA TECNOLOGÍA BIOMÉDICA 	<ul style="list-style-type: none"> • VIRTUAL • PRESENCIAL 	ANUAL: ENERO	5	2	TECNÓLOGOS EN RAYOS X	PROCESO BIOMÉDICO
ADMINISTRATIVA	CALIDAD	DONACIÓN DE ORGANOS	PRESENCIAL	ENERO	500	1	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ÁNGELA LILIANA MOTTA
	CALIDAD	ACCIDENTE CEREBRO VASCULAR	PRESENCIAL	FEBRERO	500	1	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ÁNGELA LILIANA MOTTA
	CALIDAD	PROTOCOLO DE MANEJO SEPSIS	PRESENCIAL	MARZO	200	1	MEDICOS GENERALES, ENFERMEROS, AUXILIARES DE ENFERMERIA Y ESPECIALISTAS	ÁNGELA LILIANA MOTTA
	CALIDAD	FORMULACIÓN Y ANÁLISIS DE INDICADORES DE CALIDAD	VIRTUAL O PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	22	2	LÍDERES DE TODOS LOS PROCESOS	MARITZA MURCIA M
	CALIDAD	SISTEMA ÚNICO DE Acreditación	VIRTUAL O PRESENCIAL	OCTUBRE	22	1	LÍDERES DE TODOS LOS PROCESOS	MARITZA MURCIA M
ADMINISTRATIVA	CONTABILIDAD	INTILIGENCIA ARTIFICIAL E INNOVACIÓN	VIRTUAL	AGOSTO	1	1	GESTION DEL RECURSO FINANCIERA (CARTERA-TESORERIA-PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD)	JESICA MARCELA PERDOMO LIZCANO
	CONTABILIDAD	ACTUALIZACIÓN Y CAMBIOS EN MARCO NORMATIVO	PRESENCIAL	ABRIL	1	1	GESTION DEL RECURSO FINANCIERA (CARTERA-TESORERIA-PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD)	JESICA MARCELA PERDOMO LIZCANO
	CONTABILIDAD	DISEÑO DE BASE DE DATOS Y HERRAMIENTAS OFIMATICAS	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	1	1	GESTION DEL RECURSO FINANCIERA (CARTERA-TESORERIA-PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD)	JESICA MARCELA PERDOMO LIZCANO
ASISTENCIAL	CIRUGÍA	CIRUGIA SEGURA - PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS - LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	ENERO	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXIARES DE ENFERMERA - INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE MIGUEL- JEFE JONATHAN
	CIRUGÍA	NOTAS DE ENFERMERIA - RECIBO Y ENTREGA DE TURNO - CONSENTIMIENTO INFORMADO	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	FEBRERO	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXIARES DE ENFERMERA - INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE YERSON
	CIRUGÍA	PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS - PREPARACION DEL PACIENTE PARA EL ACTO QUIRURGICO	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	MARZO	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXIARES DE ENFERMERA - INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE MIGUEL
	CIRUGÍA	LAVADO DE MANOS - 3 MOMENTOS - TOMA DE SIGNOS VITALES - CURACION Y MANEJO DE HERIDAS - MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	ABRIL	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXIARES DE ENFERMERA - INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE JONATHAN
	CIRUGÍA	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE - INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	MAYO	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXIARES DE ENFERMERA - INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE YERSON
	CIRUGÍA	CIRUGIA SEGURA - PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS - LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	JULIO	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXIARES DE ENFERMERA - INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE MIGUEL- JEFE JONATHAN

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	CIRUGÍA	NOTAS DE ENFERMERIA Y PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA - RECIBO Y ENTREGA DE TURNO - CONSENTIMIENTO INFORMADO	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	AGOSTO	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXILIARES DE ENFERMERA -INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE YERSON
	CIRUGÍA	PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS - PREPARACION DEL PACIENTE PARA EL ACTO QUIRURGICO	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	SEPTIEMBRE	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXILIARES DE ENFERMERA -INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE MIGUEL
	CIRUGÍA	LAVADO DE MANOS - 3 MOMENTOS - TOMA DE SIGNOS VITALES - CURACION Y MANEJO DE HERIDAS - MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	OCTUBRE	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXILIARES DE ENFERMERA -INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE JONATHAN
	CIRUGÍA	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE - INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL- VIRTUAL - TALLER	NOVIEMBRE	25	1	JEFES DE ENFERMERIA - AUXILIARES DE ENFERMERA -INSRUMENTADORAS	COORDINADORA DE CIRUGIA JEFE YERSON
ADMINISTRATIVO	CONSULTA EXTERNA	NORMATIVIDAD VIGENTE PARA POS CONSULTA- PREPARACION PARA PACIENTES DE GASTROENTEROLOGIA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ENERO	10	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA, AUXILIARES ADMINISTRATIVAS	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	ORIENTACION AL SERVICIO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	FEBRERO	15	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA, AUXILIARES ADMINISTRATIVAS, ORIENTADORES, OPERARIAS DE SERVICIO GENERALES, SIAU	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	TOMA DE GASES ARTERIALES Y ELECTROCARDIOGRAMA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MARZO	4	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	CURACION Y RETIRO DE PUNTOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ABRIL	4	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MAYO	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	LAVADO DE OIDO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JUNIO	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	CATERETERISMO VESICAL	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JULIO	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD Y EQUIPOS BIOMEDICOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	AGOSTO	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	LIMPIEZA Y DESINFECCION DE INSTRUMENTAL (GASTROENTEROLOGIA-OTORRINO Y UROLOGIA)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	SEPTIEMBRE	8	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
	CONSULTA EXTERNA	NOTAS DE ENFERMERIA-ANEXOS A HISTORIAS CLINICAS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	OCTUBRE	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
CONSULTA EXTERNA	REANIMACION CARDIOPULMONAR (GASTROENTEROLOGIA- CARDIOLOGIA)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	NOVIEMBRE	15	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA. MEDICOS, ANESTESIOLOGOS	PROCESO CONSULTA EXTERNA	
CONSULTA EXTERNA	HUMANIZACION Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	DICIEMBRE	10	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA, AUXILIARES ADMINISTRATIVAS, ORIENTADORES, OPERARIAS DE SERVICIO GENERALES, SIAU	PROCESO CONSULTA EXTERNA	
ADMINISTRATIVA	CUENTAS MEDICAS	ARTICULO 152 DEL PND 2022 - 2026	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	MECANISMO DE GIRO DIRECTO	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	PRESUPUESTOS MAXIMOS	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	PLAN DE BENEFICIOS DE SALUD PARA EL 2025	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	CONCEPTO JURÍDICO 202411601253461 DE 2024	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	CONDICIONES DE AFILIACIÓN MEDIANTE CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	EL POA EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD - MINSALUD	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	MEDICOS GENERALES DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	CONCEPTO JURIDICO # 202411600816091* MINSALUD	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	CONCEPTO # *202311601464021 MINSALUD	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
CUENTAS MEDICAS	CIRCULAR EXTERNA 202410000000003-5 DE 2024- 06-02-2024 SUPERSALUD	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS	



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL "SAN ANTONIO" PITALITO – HUILA NIT: 891.180.134 - 2		CODIGO FORMATO: HSP-GH-C-F01
PROCESO: TALENTO HUMANO		VERSION: 4.0
PROCEDIMIENTO: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		FECHA APROBACIÓN: 23/01/2025
NOMBRE DEL DOCUMENTO: FORMATO CONSOLIDADO GENERAL DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		

AÑO: 2025
ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	CUENTAS MEDICAS	4 ASPECTOS IMPORTANTES AL FACTURAR MAOS	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
	CUENTAS MEDICAS	RESOLUCIÓN 0199844 DE 2024	PRESENCIAL	MENSUAL	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
ASISTENCIAL	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	PROTOCOLO DE BIENVENIDA-UPP- CAIDAS- LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL/ VIRTUAL	ENERO	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	INGRESO,GESTION,EGRESO HOSPITALARIO- RECIBO ENTREGA DE TURNO, NOTAS DE ENFERMERIA, PLAN DE CUIDADO	PRESENCIAL/ VIRTUAL	FEBRERO	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	PROTOCOLO DE MEDIDAS DE AISLAMIENTO, LAVADO DE MANOS Y ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	MARZO	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	TOMA DE SIGNOS VITALES- CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	ABRIL	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE- INSERCION Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	MAYO	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	PROTOCOLO DE BIENVENIDA-UPP- CAIDAS- LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL/ VIRTUAL	JULIO	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	INGRESO,GESTION,EGRESO HOSPITALARIO- RECIBO ENTREGA DE TURNO, NOTAS DE ENFERMERIA, PLAN DE CUIDADO	PRESENCIAL/ VIRTUAL	AGOSTO	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	PROTOCOLO DE MEDIDAS DE AISLAMIENTO, LAVADO DE MANOS Y ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	SEPTIEMBRE	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	TOMA DE SIGNOS VITALES- CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	OCTUBRE	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
	ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE- INSERCION Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	NOVIEMBRE	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR
ENFERMERÍA HOSPITALIZACIÓN	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE- INSERCION Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/ VIRTUAL	NOVIEMBRE	40	1/H	PEROSNAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPIUTALIZACION	MICHELL CIANY CERVERA DIURECTOR	
ASISTENCIAL	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	GUIA DE PRACTICA CLINICA MANEJO DEL PUERPERIO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ENERO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	MANEJO DE RESIDUOS INTRAHOSPITALARIOS Y PLAN DE ACCION AMBIENTAL	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	FEBRERO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	MANEJO DE PACIENTE CON CODIGO AZUL Y CODIGO ROJO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MARZO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	PROTOCOLO DE RONDA MEDICA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ABRIL	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	GUIA DE MANEJO DE PACIENTE CON DOLOR ABDOMINAL	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MAYO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	CRITERIOS DE INGRESO Y MANEJO DE PACIENTE EN UNIDAD DE CUIDADOS INTREMEDIOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JUNIO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	PROCEDIMIENTO DE INGRESO, ATENCION Y EGRESO HOSPITALARIO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JULIO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	CRITERIOS DE INGRESO INTRAHOSPITALARIO Y PLAN DE ACCION AMBIENTAL	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	AGOSTO	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	GUIA DE MANEJO USO RACIONAL DE ANTIBIOTICOS Y MANUAL DE PREVENCION DE INFECCIONES (LAVADO E MANOS)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	SEPTIEMBRE	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	PROTOCOLO DE AISLAMIENTO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	OCTUBRE	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION	

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	GUIA DE MANEJO DE INFECCION DEL TRACTO URINARIO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	NOVIEMBRE	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
	MEDICOS HOSPITALIZACIÓN	CILCO DE ATENCION - RECIBO Y ENTREGA DE TURNO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	DICIEMBRE	25	1	MEDICOS GENERALES HOSPITALIZACION	PROCESO DE COORDINACION MEDDICA HOSPITALIZACION
ADMINISTRATIVA	FACTURACIÓN, ADMISIONES, NOTIFICACIONES	NORMATIVIDAD ACCIDENTES DE TRÁNSITO, EVENTOS CATASTOFICOS Y EVENTOS TERRORISTAS, FORMULARIOS DE RECLAMACION - FURIPS Y SIRAS	PRESENCIAL	TRIMESTRAL	40	1	ADMISIONES, NOTIFICACIONES, AUTORIZACIONES, FACTURADORES Y ANALISTAS DE CUENTAS	JUAN GUILLERMO OSPINA
	FACTURACIÓN, ADMISIONES, NOTIFICACIONES	RÉGIMEN TARIFARIO Y ACTUALIZACIONES NORMATIVAS	PRESENCIAL	TRIMESTRAL	40	1	ADMISIONES, NOTIFICACIONES, AUTORIZACIONES, FACTURADORES Y ANALISTAS DE CUENTAS	ADRIANA CASTRILLON
	FACTURACIÓN, ADMISIONES, NOTIFICACIONES	RESOLUCIÓN N°2284 DE 2023 ANEXO TÉCNICO N°1 SOPORTES DE COBRO	PRESENCIAL	TRIMESTRAL	40	1	ADMISIONES, NOTIFICACIONES, AUTORIZACIONES, FACTURADORES Y ANALISTAS DE CUENTAS	ADRIANA CASTRILLON
	FACTURACIÓN, ADMISIONES, NOTIFICACIONES	ASEGURAMIENTO EN SALUD, OPERATIVIDAD PORTAL TRANSACCIONAL SAT	PRESENCIAL	TRIMESTRAL	40	1	ADMISIONES, NOTIFICACIONES, AUTORIZACIONES, FACTURADORES Y ANALISTAS DE CUENTAS	BRENDA LOPEZ
ASISTENCIAL	FARMACIA	LEGISLACIÓN FARMACEUTICA	PRESENCIAL	FEBRERO	27	2	SERVICIO FARMACÉUTICO	PROCESO FARMACIA
	FARMACIA	ALMACENAMIENTO DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MÉDICOS CON ÉNFASIS EN LOS LASA Y ALTO RIESGO	PRESENCIAL	ABRIL	27	2	SERVICIO FARMACÉUTICO	PROCESO FARMACIA
	FARMACIA	DISPENSACIÓN DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MEDICOS (INSUMOS DE GASTRO Y UROLOGIA, PAQUETES QUIRURGICOS)	PRESENCIAL	MAYO	27	2	SERVICIO FARMACÉUTICO	PROCESO FARMACIA
	FARMACIA	RECEPCION TECNICA DE MEDICAMENTOS Y SISTEMAS DE GESTION DE INVENTARIOS	PRESENCIAL	JULIO	27	2	SERVICIO FARMACÉUTICO	PROCESO FARMACIA
	FARMACIA	SOCIALIZACIÓN MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS SERVICIO FARMACEUTICO.	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	27	2	SERVICIO FARMACÉUTICO	PROCESO FARMACIA
	FARMACIA	FARMACOVIGILANCIA Y USO SEGURO DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	27	2	SERVICIO FARMACÉUTICO	PROCESO FARMACIA
ASISTENCIAL	FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	CELULITIS	PRESENCIAL	TRIMESTRE	7		REHABIITACION	ELSA AMPARO ESCOBAR
	FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	TENDINITIS ROTULIANA	PRESENCIAL	TRIMESTRE	7		REHABIITACION	MIRYAM SOFIA BONILLA
	FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	PARALISIS CEREBRAL	PRESENCIAL	TRIMESTRE	7		REHABIITACION	LUISA FERNANDA MANCIPE
	FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	SINDROME MAGUITO ROTADOR	PRESENCIAL	TRIMESTRE	7		REHABIITACION	MARYI ORTIZ
	FISIOTERAPIA Y REHABILITACION	PIE PLANO	PRESENCIAL	TRIMESTRE	7		REHABIITACION	LUISA FERNANDA VARGAS
ADMINISTRATIVA	GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA	ATENCION CENTRADA EN LA PERSONA	PRESENCIAL Y / O VIRTUAL	ABRIL	100	1	FACTURACIÓN, SIAU, AUTORIZACIONES, ADMISIONES, GUARDAS DE SEGURIDAD, AUTORIZACIONES Y ASISTENCIALES	GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA
	GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA	PARTICIPACIÓN SOCIAL Y SERVICIO AL CIUDADANO	PRESENCIAL Y / O VIRTUAL	AGOSTO	100	1	FACTURACIÓN, SIAU, AUTORIZACIONES, ADMISIONES, GUARDAS DE SEGURIDAD, AUTORIZACIONES Y ASISTENCIALES	GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA
	GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA	HUMANIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	PRESENCIAL Y / O VIRTUAL	OCTUBRE	100	1	FACTURACIÓN, SIAU, AUTORIZACIONES, ADMISIONES, GUARDAS DE SEGURIDAD, AUTORIZACIONES Y ASISTENCIALES	GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA
ASISTENCIAL	IAMII	Lineamientos Pai 2023 y Coberturas Institucionales 2022	PRESENCIAL	ENERO	5	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Plan De Corte De Energía, Toma Y Registro De Temperatura	PRESENCIAL	FEBRERO	8	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Preparación De Fórmulas Artificiales - Funcionamiento De Sala De Lactancia	PRESENCIAL	MARZO	30	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Resolución 2465/2016	PRESENCIAL/ VIRTUAL	ABRIL	30	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Resolución 2350/2020	PRESENCIAL/ VIRTUAL	MAYO	30	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Vacunación Segura, Eapv	PRESENCIAL/ VIRTUAL	JUNIO	10	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	IAMII	Guías Alimentarias Basadas En Alimentos Gaba Colombia: Lactante, Menor De 2 Años	PRESENCIAL/ VIRTUAL	JULIO	30	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Técnicas De Consejería En Lactancia Materna - Taller "Sesión De Clase"	PRESENCIAL	AGOSTO	30	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Calidad Del Dato, Seguimiento A Cohortes	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	5	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
	IAMII	Curso Estrategia Iamii Virtual	PLATAFORMA EKIPO	OCTUBRE	500	1	Funcionarios /afiliados participes/ contratistas/proceso vacunación - enfermería	Líder IAMII
ASISTENCIAL	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE PREPARACION DEL PACIENTE PARA LA TOMA DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS.	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ENERO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROCESO DE EVALUACION DE IMAGENES DIAGNOSTICAS PARA LA MALA TECNICA.	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	FEBRERO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE LA INFORMACION MINIMA CON LA QUE DEBE VENIR LA ORDEN MEDICA DE LA IMAGEN DIAGNOSTICA SOLICITADA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MARZO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE TOMA DE COLON POR ENEMA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ABRIL	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE IDENTIFICACION DE SIGNOS DE MALTRATAO EN IMAGENOLOGIA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MAYO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE ALERTAS DE RESULTADOS CRITICOS EN IMAGENOLOGIA (RX)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JUNIO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA IMAGEN	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JULIO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	REPORTE DE EVENTOS ADVERSOS E INCIDENTES RADIOLOGICOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	AGOSTO	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE IDENTIFICACION EN IMAGENOLOGIA (RX)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	SEPTIEMBRE	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	SOCIALIZACION DE SEGREGACION DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAVADO DE MANOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	OCTUBRE	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
	IMAGENOLOGÍA	PROTOCOLO DE RADIOPROTECCION	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	NOVIEMBRE	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA
IMAGENOLOGÍA	SOCIALIZACION DEL BUEN TRATO A LOS USUARIOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	DICIEMBRE	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO DE COORDINACION DE IMAGENOLOGIA	
ADMINISTRATIVA	JURÍDICA	PROCESOS JUDICIALES DEL MEDIO DE CONTROL DE REPARACIÓN DIRECTA	PRESENCIAL /VIRTUAL	SEMESTRAL	40	4	PERSONAL ASISTENCIAL, MÉDICOS ESPECIALISTAS, MÉDICOS GENERALES, AUXILIARES ASISTENCIALES, JEFES DE ENFERMERÍA, MÉDICOS INTERNOS Y EN GENERAL A AGREMIACIONES SINDICALES ASISTENCIALES.	FELIPE ANDRÉS CASTRO - ASESOR JURÍDICO
	JURÍDICA	INCAPACIDADES MÉDICAS - ASPECTOS GENERALES Y NORMATIVOS.	VIRTUAL	MAYO	50	2	PERSONAL ASISTENCIAL, MÉDICOS ESPECIALISTAS, MÉDICOS GENERALES, AUXILIARES ASISTENCIALES, JEFES DE ENFERMERÍA, MÉDICOS INTERNOS Y EN GENERAL A AGREMIACIONES SINDICALES ASISTENCIALES.	ERIKA SANTIAGO - ASESORA JURÍDICA
	JURÍDICA	ELABORACIÓN DE ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTACIÓN PRECONTRACTUAL DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CONTRATACIÓN (RESOLUCIÓN NO. 312 DE 2024)	PRESENCIAL	FEBRERO	40	1	ALMACÉN, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA TÉCNICO CIENTÍFICA, MANTENIMIENTO, SISTEMAS, FARMACIA.	JUAN MANUEL CARRILLO TORRES - ASESOR JURÍDICO
URGENCIAS ENFERMERIA	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS - LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE - RUTAS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO (VIOLENCIA SEXUAL E INTRAFAMILIAR	PRESENCIAL	ENERO	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO NOTAS DE ENFERMERIA/ PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA RECIBO Y ENTREGA DE TURNO	PRESENCIAL	FEBRERO	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO PROTOCOLO DE MEDIDAS DE AISLAMIENTO Y LAVADO DE MANOS - PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL	MARZO	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
ASISTENCIAL	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS - PROTOCOLO DE CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL	ABRIL	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE INSERCIÓN - PROTOCOLO MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL	MAYO	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS PROTOCOLO LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE - PROCEDIMIENTO RECOMENDACIONES AL EGRESO	PRESENCIAL	JULIO	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE - PROTOCOLO PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS	PRESENCIAL	AGOSTO	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO DE MEDIDAS DE AISLAMIENTO Y LAVADO DE MANOS - PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS - PROTOCOLO CUSTODIA PERTENENCIA DE PACIENTES	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO TOMA DE SIGNOS VITALES - PROTOCOLO CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL	OCTUBRE	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
	URGENCIAS ENFERMERIA	PROTOCOLO SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE - INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	80	1/H	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
ASISTENCIAL	NUTRICIÓN	LAVADO Y DESINFECCIÓN DE MANOS	PRESENCIAL	FEBRERO	10	1	AUXILIAR SERVICIO DE NUTRICIÓN	SEGURIDADDEL PACIENTE
	NUTRICIÓN	DERIVACIÓN DE DIETAS	PRESENCIAL	JULIO	10	3	AUXILIAR SERVICIO DE NUTRICIÓN	NUTRICIONISTA
	NUTRICIÓN	BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	10	10	AUXILIAR SERVICIO DE NUTRICIÓN	ENTIDAD A CARGO
ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN OPERATIVA	SEGUIMIENTO AL AVANCE DE LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL GRUPO DE ESTANDARES DE DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL	PRESENCIAL Y VIRTUAL	MARZO	8	1	JUNTA DIRECTIVA	ASESOR DE CALIDAD Y PROFESIONAL DE APOYO PLANEACIÓN OPERATIVA
	PLANEACIÓN OPERATIVA	PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL (MISIÓN - VISIÓN - VALORES, PRINCIPIOS Y POLITIVAS).	PRESENCIAL Y VIRTUAL	JUNIO	8	1	JUNTA DIRECTIVA	PLANEACIÓN OPERATIVA
	PLANEACIÓN OPERATIVA	DESARROLLO DE LOS EJES DE ACREDITACIÓN	PRESENCIAL Y VIRTUAL	AGOSTO	8	1	JUNTA DIRECTIVA	LIDERES DE EJES DE ACREDITACIÓN
	PLANEACIÓN OPERATIVA	SEGUIMIENTO AL SISTEMA OBLIGATORIO DE LA GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD (SOGCS).	PRESENCIAL Y VIRTUAL	DICIEMBRE	8	1	JUNTA DIRECTIVA	LIDERES DE EJES DE ACREDITACIÓN
	PLANEACIÓN OPERATIVA	MODELO INTEGRAL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN. MIPG	VIRTUAL	DICIEMBRE	70	1	COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN	PLANEACIÓN OPERATIVA
REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	PLAN DE EMERGENCIAS, TRIAGE Y MISION MEDICA	PRESENCIAL Y VIRTUAL	ENERO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA	PRESENCIAL Y VIRTUAL	FEBRERO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	COMUNICACIÓN ASERIVA Y TRABAJO EN EQUIPO	PRESENCIAL Y VIRTUAL	MARZO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	MANEJO DE URGENCIAS, PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA	PRESENCIAL Y VIRTUAL	ABRIL	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	REMISIÓN QUE INCLUYA TRASLADO DE NIÑOS Y PERSONAS EN ABANDONO O SIN ACOMPAÑANTE.	PRESENCIAL Y VIRTUAL	MAYO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
ADMINISTRATIVA	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	RUTINAS PERMANENTES DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DEL VEHÍCULO Y NORMAS DE TRASITO.	PRESENCIAL Y VIRTUAL	JUNIO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESO OPERARIO DE VEHICULO	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LA AMBULANCIA, QUE INCLUYA LAS RUTINAS PARA SU REALIZACIÓN.	PRESENCIAL Y VIRTUAL	JULIO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERÍA Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS EN LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE REALICEN.	PRESENCIAL Y VIRTUAL	AGOSTO	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERÍA.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	NOTAS DE ENFERMERIA, PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	PRESENCIAL Y VIRTUAL	SEPTIEMBRE	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERÍA.	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	HISTORIA CLINICA, PHE	PRESENCIAL Y VIRTUAL	OCTUBRE	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR CLINICO	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	REANIMACION CARDIOPULMONAR	PRESENCIAL Y VIRTUAL	NOVIEMBRE	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR CLINICO	COORDINADOR DEL SERVICIO
	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	CLASIFICACION DE DESECHOS HOSPITALARIOS	PRESENCIAL Y VIRTUAL	DICIEMBRE	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MÉDICO, AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR CLINICO Y OPERARIO DE VEHÍCULO.	COORDINADOR DEL SERVICIO
ASISTENCIAL	SEGURIDAD DEL PACIENTE	DETECTAR, ANALIZAR Y GESTIONAR EVENTOS ADVERSOS	VIRTUAL O PRESENCIAL	ENERO	10	1	COORDINADORES DE LAS LINEAS DE ACCIÓN	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	SEGURIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE MEDICAMENTOS	VIRTUAL O PRESENCIAL	FEBRERO	150	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	LIDER DE FARMACOVIGILANCIA
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	GARANTIA DE LA ATENCIÓN SEGURA DEL BINOMIO MADRE E HIJO	VIRTUAL O PRESENCIAL	MARZO	150	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	COORDINADOR DEL PROCESO DE GINECOOBSTETRICIA DE PERSONAL MÉDICO, ESPECIALISTA Y DE ENFERMERÍA
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	MEJORAR LA SEGURIDAD EN LOS PROCESOS QUIRÚRGICOS	VIRTUAL O PRESENCIAL	ABRIL	150	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	COORDINADOR DEL PROCESO DE CIRUGÍA Y GINECOOBSTETRICIA
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	GESTION Y DESARROLLO DE LA ADECUADA COMUNICACIÓN ENTRE LAS PERSONAS QUE ATIENDEN Y CUIDAN A LOS PACIENTES	VIRTUAL O PRESENCIAL	MAYO	200	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE, APOYO DE LIDER DE HUMANIZACIÓN Y COORDINADORES DE CADA SERVICIO.
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	CORRECTA IDENTIFICACIÓN DEL PACIENTE EN LOS PROCESOS ASISTENCIALES	VIRTUAL O PRESENCIAL	MAYO	200	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE, APOYO DE COORDINADORES DE SERVICIO PARA ENFERMERÍA Y MÉDICO
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	DETECCION, PREVENION Y REDUCCION DEL RIESGO DE INFECCIONES ASOCIADAS CON LA ATENCIÓN EN SALUD	VIRTUAL O PRESENCIAL	JUNIO	200	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	REFERENTE DE PREVENCIÓN DE INFECCIONES Y DE LAVADO DE MANOS
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	PROCESOS PARA LA PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE LA FRECUENCIA DE CAÍDAS Y ULCERAS POR PRESIÓN	VIRTUAL O PRESENCIAL	JULIO	200	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE, APOYO DE COORDINADORES DE SERVICIO PARA ENFERMERÍA Y MÉDICO
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	CORRECTA IDENTIFICACIÓN DEL PACIENTE Y LAS MUESTRAS DE LABORATORIO	VIRTUAL O PRESENCIAL	AGOSTO	200	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	COORDINADOR LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	ILUSTRAR AL PACIENTE EN EL AUTO CUIDADO DE SU SEGURIDAD	VIRTUAL O PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	200	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	COORDINADORES DEL PROCESO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	REDUCCION DEL RIESGO DE LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CRITICO	VIRTUAL O PRESENCIAL	OCTUBRE	80	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	COORDINADOR UCI ADULTOS, INTERMEDIOS Y URGENCIAS EN REANIMACIÓN
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	REDUCCION DEL RIESGO DE LA ATENCIÓN DE PACIENTES CON ENFERMEDAD MENTAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	NOVIEMBRE	150	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA.	SECRETARIA O REFERENTE DEL COMITÉ DE SALUD MENTAL
	SEGURIDAD DEL PACIENTE	PROGRAMA Y POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	PLATAFORMA EKIPO/PRESENCIAL	ANUAL - NOVIREMBRE	600	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES / CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS ASISTENCIALES, ADMINISTRATIVOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICA FORMATIVA.	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
ADMINISTRATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y SUS GUIAS ASOCIADAS	PRESENCIAL	ABRIL	8	1	MIEMBROS PRINCIPALES Y SUPLENTE COPASST	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES COPASST	PRESENCIAL	MARZO	8	50	MIEMBROS PRINCIPALES Y SUPLENTE COPASST	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	PRESENCIAL	MARZO	12	1	MIEMBROS PRINCIPALES Y SUPLENTE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ESTILOS DE VIDA SALUDABLE (PREVENCIÓN DE FARMACODEPENDENCIA, EL ALCOHOLISMO, Y EL TABAQUISMO, ENTRE OTROS)	PRESENCIAL	JULIO	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOLOGICO	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	USO ADECUADO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	PRESENCIAL	MAYO	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ATENCIÓN EMERGENCIAS (EVACUACIÓN Y RESCATE, PRIMEROS AUXILIOS Y MANEJO DE EXTINTORES)	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	54	4	BRIGADISTAS DE EMERGENCIA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SEGURIDAD VIAL Y MANEJO DEFENSIVO	PRESENCIAL	JUNIO	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS	PRESENCIAL	MAYO	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES	PRESENCIAL	JUNIO	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO, MANEJO Y SOLUCION DE CONFLICTOS	PRESENCIAL	AGOSTO	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES	PRESENCIAL	OCTUBRE	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	PRESENCIAL	AGOSTO	70	2	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ACCIDENTES LABORALES POR PUNCIONES	PRESENCIAL	ABRIL	50	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	HIGIENE POSTURAL Y MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA Y PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULOESQUELETICAS	PRESENCIAL	OCTUBRE	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACIÓN EN PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS INTERNAS Y EXTERNAS (COMO ACTUAR ANTE UNA EMERGENCIA)	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	RIESGO LOCATIVO (ORDEN Y ASEO)	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	70	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
ADMINISTRATIVA	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO Y LAVADO DE ACTIVOS Y LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA SARLAFT / FPADM	PLATAFORMA INSTITUCIONAL -EKIPO , COMITÉ TÉCNICO GERENCIAL, INDUCCIONES A	ENERO A DICIEMBRE	300	UNA (1) HORA	PERSONAL DE PLANTA, ASISTENCIAL , Y ADMINISTRATIVO DE LOS DIFERENTES GREMIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA- JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISION DE PERSONAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO A DICIEMBRE	50	1	PERSONAL DE PLANTA, ASISTENCIAL , Y ADMINISTRATIVO QUE HACEN PARTE DE LA COMISION DE PERSONAL DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA- JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CAPACITACION SOBRE COMPETENCIAS LABORALES DEL SERVIDOR PÚBLICO	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO A DICIEMBRE	200	1	PERSONAL DE PLANTA, ASISTENCIAL , Y ADMINISTRATIVO DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA- JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Capacitación en cursos como : Excel Intermedio y Avanzado (incluye temáticas como Visual Basic para Aplicaciones, Power Query y Power Pivot), SQL y Python para Analítica de Datos.	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO A DICIEMBRE	500	1	PERSONAL DE PLANTA, ASISTENCIAL , Y ADMINISTRATIVO DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA- JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SUBSISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN, OPACIDAD Y FRAUDE SICOF	PLATAFORMA INSTITUCIONAL -EKIPO , COMITÉ TÉCNICO GERENCIAL, INDUCCIONES A	ENERO A DICIEMBRE	300	UNA (1) HORA	PERSONAL DE PLANTA, ASISTENCIAL , Y ADMINISTRATIVO DE LOS DIFERENTES GREMIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA- JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
ASISTENCIAL	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	LIMPIEZA Y DESINFECION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	RECIBO Y ENTREGA DE TURNO- HEMORRAGIA OBSTETRICA Y CODIGO ROJO	PRESENCIAL/VIRTUAL	FEBRERO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	NOTAS DE ENFERMERIA Y PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA	PRESENCIAL/VIRTUAL	FEBRERO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS Y PROTOCOLO DE ABUSO SEXUAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	MARZO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	CIRUGIA SEGURA- PLANIFICACION FAMILIAR	PRESENCIAL/VIRTUAL	MARZO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	TOMA DE SIGNOS VITALES - RUTA MATERNO PERINATAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	ABRIL	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	LAVADO DE MANOS - TECNICAS DE LACTANCIA MATERNA	PRESENCIAL/VIRTUAL	ABRIL	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE Y ATENCION DEL RECIEN NACIDO Y COMPLICACIONES(MINUTO DE ORO)	PRESENCIAL/VIRTUAL	MAYO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	MAYO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	JULIO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	LIMPIEZA Y DESINFECION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL/VIRTUAL	JULIO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	RECIBO Y ENTREGA DE TURNO- HEMORRAGIA OBSTETRICA Y CODIGO ROJO	PRESENCIAL/VIRTUAL	AGOSTO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	NOTAS DE ENFERMERIA Y PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA	PRESENCIAL/VIRTUAL	AGOSTO	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS Y PROTOCOLO DE ABUSO SEXUAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEPTIEMBRE	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO	
UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	CIRUGIA SEGURA- PLANIFICACION FAMILIAR	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEPTIEMBRE	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO	

AÑO: 2025

ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	TOMA DE SIGNOS VITALES- RUTA MATERNO PERINATAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	OCTUBRE	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	LAVADO DE MANOS- TECNICAS DE LACTANCIA MATERNA	PRESENCIAL/VIRTUAL	OCTUBRE	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE Y ATENCION DEL RECIEN NACIDO Y COMPLICACIONES (MINUTO DE ORO)	PRESENCIAL/VIRTUAL	NOVIEMBRE	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
	UNIDAD DE GINECOOBSTETRICIA	INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	NOVIEMBRE	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
ASISTENCIAL	URGENCIAS-MEDICOS	•PROTOCOLO PARA SÉPSIS, LA "HORA DORADA"	PRESENCIAL	ENERO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2024-2028, CÓDIGO DE INTEGRIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, HUMANIZACIÓN, CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	PRESENCIAL	FEBRERO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	- INFARTO AGUDO DE MIOCARDIO, DOLOR TORÁCICO, ACV	PRESENCIAL	MARZO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS, REUBICACIÓN DE PACIENTES DEPENDIENDO DE UNA EMERGENCIA	PRESENCIAL	ABRIL	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•PROTOCOLO DE MANEJO DE DOLOR ABDOMINAL EN URGENCIAS •GPC APENDICITIS AGUDA •GPC COLELITIASIS, COLECISTITIS AGUDA	PRESENCIAL	MAYO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•GPC DE INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS •MANEJO DE CÓLICO RENAL	PRESENCIAL	JUNIO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•GUIA DE MANEJO DE DENGUE - CHIKUNGUNYA – ZIKA. •PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE AGRESIÓN POR ANIMAL POTENCIALMENTE TRANSMISOR DEL VIRUS DE LA RABIA. •PROTOCOLO DE ATENCIÓN A PACIENTES CON SOSPECHA DE LEPTOSPIROSIS	PRESENCIAL	JULIO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•CÓDIGO LILA - CÓDIGO AZUL	PRESENCIAL	AGOSTO	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•RCCP, INDUCCIÓN DE SECUENCIA RÁPIDA, VENTILACIÓN MECÁNICA	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•PROTOCOLO DE MUERTE ENCEFÁLICA Y DONACIÓN DE ÓRGANOS, PROTOCOLO DEL MANEJO DE CADÁVERES	PRESENCIAL	OCTUBRE	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
	URGENCIAS-MEDICOS	•VÍCTIMAS DE MALTRATO INFANTIL, VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, DE ABUSO SEXUAL Y CADENA DE CUSTODIA, INTERRUPTIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS
URGENCIAS-MEDICOS	REANIMACIÓN EN TRAUMA, CHOQUE HEMORRÁGICO, TRAUMA CRANEOENCEFÁLICO	PRESENCIAL	DICIEMBRE	25	1	MEDICOS GENERALES URGENCIAS	COORDINADOR MÉDICO URGENCIAS	
ASISTENCIAL	LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	PROCESOS SEGUROS EN LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	VIRTUAL	SEMESTRAL	26	2	PERSONAL DE LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	OFICINA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE
	LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	GESTIÓN AMBIENTAL EN LABORATORIO	VIRTUAL	SEMESTRAL	26	2	PERSONAL DE LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	RESPONSABLE PROGRAMA GESTIÓN AMBIENTAL
	LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	BASES DE EXCELL Y OFIMATICA	VIRTUAL	SEMESTRAL	26	2	PERSONAL DE LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	RESPONSABLE SISTEMAS DE INFORMACIÓN



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL "SAN ANTONIO" PITALITO – HUILA NIT: 891.180.134 - 2		CODIGO FORMATO: HSP-GH-JC-F01
PROCESO: TALENTO HUMANO		VERSION: 4.0
PROCEDIMIENTO: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		FECHA APROBACIÓN: 23/01/2025
NOMBRE DEL DOCUMENTO: FORMATO CONSOLIDADO GENERAL DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		

AÑO: 2025
ANEXO 2 : PIC GENERAL

AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	SISTEMA UNICO DE HABILITACION Y ACREDITACION	VIRTUAL	SEMESTRAL	26	2	PERSONAL DE LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE	OFICINA DE CALIDAD
Redactado por: Juliette Rodríguez - Apoyo Talento Humano			Revisado por: Jorge Eliécer Tovar Valencia- Subgerente Administrativo y Financiero			Aprobado por: Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud		
Fecha de redacción: 17 de enero de 2025			Fecha de Revisión: 20 de enero de 2025			Fecha de aprobación: 23 de enero de 2025		
Versión: Original 2019			Revisión No. 1.0 Acta No. 001			Resolución No: 028 del 23 de enero de 2025		