



**E.S.E. Centro de Salud de Galapa**

*¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!*

---

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC AÑO 2026

---



Imagen tomada de Google

**JUAN ESTEBAN SANCHEZ PAEZ**  
**GERENTE**

## **TABLA DE CONTENIDO**

**1.INTRODUCION**

**2.- OBJETIVOS**

**2.1 Objetivo General**

**2.3 Objetivos específicos**

**3.ALCANCE**

**4. MARCO LEGAL**

**5.DEFINICIONES**

**6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**7. ARTICULACIÓN AL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  
2020-2030 Y MIPG**

**8.PRESUPUESTO**


**9.EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

**10.PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION**

**11.CONTROL DE CAMBIOS**

**ANEXO 1. CRONOGRAMMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2026**

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Oficinas de Calidad y Científica	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 3 de 15</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

La ESE Centro de salud de Galapa pretende por medio del Plan Institucional de Capacitación generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos no solo aplicables a su mundo laboral si no, también al ser y a su desarrollo humano; así el desarrollo de la institución se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional. Todo esto se logrará a través del uso del recurso humano tanto interno como externo de la institución, además de utilizar la tecnología como un aliado por medio del uso de medios virtuales que le facilitarán a todos los funcionarios un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones e información en general.


El plan institucional de capacitación y formación ESE Centro de salud de Galapa responde, principalmente, al interés en fomentar la captación y permanencia de los profesionales más adecuados para la prestación de un servicio con calidad, promoviendo su crecimiento mediante el desarrollo de competencias laborales.

El proceso de capacitación se concibe como el resultado de un análisis conjunto de requerimientos de formación por los diferentes sistemas adoptados por la entidad, por las necesidades de capacitación de los servidores públicos y las recomendaciones de las diferentes auditorias recibidas.

Adicionalmente, el Hospital tiene planteado para esta vigencia fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación para avanzar en la competitividad y la articulación con el distrito de ciencia de tecnología e innovación con entidad descentralizada de orden municipal y parte del conglomerado público.

Para la ejecución de este plan, se adoptan lineamientos definidos en el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, los establecido por el DAFP bajo el MIPG y la normativa vigente, facilitando así la internalización y aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 4 de 15</b>

## 2.- OBJETIVOS


### 2.1 Objetivo General

Desarrollar las competencias desde el ser, el hacer y el saber de los colaboradores de la ESE Centro de Salud de Galapa, por medio de actividades de formación y capacitación, a través de estrategias de aprendizaje continuo y la obtención de resultados alineados a los objetivos estratégicos de la Organización.

### 2.2- Objetivos específicos

- ❖ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2026.
- ❖ Proveer conocimientos en relación con los procesos y procedimientos institucionales, manejo de las diferentes herramientas tecnológicas y garantizar la apropiación y articulación de estas en el día a día. Proporcionar sistemáticamente a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción. Asegurando la prevención de accidentes y protección de la salud e integridad
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan un desempeño laboral óptimo y la consecución de los objetivos institucionales.
- ❖ Iniciar a los funcionarios en su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, proporcionando instrucción sobre la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos, con el objetivo de fomentar un sentido de pertenencia a través del programa de Inducción Institucional.
- ❖ Reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional, considerando los cambios en funciones, en la entidad, en la dependencia y en el puesto de trabajo, facilitando un mayor sentido de pertenencia e identidad mediante el programa de Reinducción.
- ❖ Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores mediante programas estructurados de formación y capacitación.
- ❖ Contribuir a la gestión del conocimiento institucional mediante estrategias que fomenten la recopilación, distribución y aplicación eficiente de la información relevante dentro de la organización.
- ❖ Orientar la capacitación y la formación de nuestro personal asistencial y administrativo, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud, a través de la instalación de competencias y

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 5 de 15</b>

capacidades específicas enfocadas al cumplimiento de la misión de la ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA.

### 3.- ALCANCE

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación de los procesos y finaliza midiendo la eficiencia aplicada, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos, bajo criterios de igualdad y equidad en el acceso a la capacitación.

### 4. MARCO LEGAL

❖ **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. **Artículo 4 - Definición de capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.


❖ **Ley 115 de 1994:** por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 señala: Artículo 10. “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.” Artículo 36. “La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley” Artículo 43. “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

❖ **Decreto 682 de 2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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

❖ **Decreto 1083 de 2015** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 6 de 15</b>

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

❖ **Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

❖ **Decreto 1075 de 2015.** Que reglamenta sector educativo. En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.


❖ **Decreto 894 de 2017 Artículo 1.** Modificar **el literal g)** del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así "**g) Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

❖ **Decreto 612 de 2018** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

❖ **Decreto 780 de 2016:** Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Este decreto en sus artículos 6 y 12 señala: Artículo 6: "SISTEMA ÚNICO DE HABILITACIÓN. Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las Condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el Sistema, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios y son de obligatorio cumplimiento por parte de los Prestadores de Servicios de Salud y las EAPB".

❖ **Resolución 3100 de 2019:** por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud. Define en sus numerales 2.3.2 Estándares y Criterios de Habilitación por Servicio y 2.3.2.1 Todos los servicios Los criterios definidos a continuación corresponden a aquellos que deben ser cumplidos por los prestadores para

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 7 de 15</b>

cualquier servicio objeto de habilitación que se pretenda prestar. Así mismo, para todos los servicios en el estándar “Procesos prioritarios” literal b. dispone: “Fortalecimiento de la cultura institucional: El prestador tiene un programa de capacitación y entrenamiento del personal en el tema de seguridad del paciente y en los principales riesgos de la atención de la institución. El programa debe mantener una cobertura del 90% del personal asistencial, lo cual es exigible a los dos años de la vigencia de la presente norma”.

❖ **Resolución 1166 de 2018:** por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones, con el fin de promover la calidad de la atención a las víctimas del conflicto armado e incorporar el enfoque psicosocial mediante la cualificación del talento humano vinculado a las entidades responsables de su asistencia, atención y reparación.

❖ **Decreto 376 de 2022:** por la cual se reglamenta el sistema de formación continua para el talento humano en salud. En su Artículo 2.7.1.3.8. “Condiciones a cumplir por parte de los interesados en ofrecer y desarrollar acciones de formación continua. Los participantes de que trata el numeral 2 del artículo 2.7.1.3.7 del presente capítulo, interesados en ofertar y desarrollar acciones de formación continua al amparo del referido Sistema, deberán cumplir las siguientes condiciones: Contar con procesos sistemáticos que sustenten la calidad en la planeación, diseño y ejecución de las acciones de formación continua y que considere el aporte de este al fortalecimiento y desarrollo de las competencias del talento humano en salud. Estos procesos deberán contemplar la duración de la acción de formación continua, atendiendo para el efecto lo previsto por el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya, los mecanismos de ejecución, seguimiento y verificación de la participación del talento humano en salud, todo lo cual, deberá estar debidamente documentado en el sistema o procesos de calidad del oferente.


*Este decreto reglamenta el artículo 98 de la Ley 1438 de 2011, que establece como prioridad esa preparación continua para la implementación del programa de Atención Primaria y materializa lo establecido en la Política Nacional de Talento Humano en Salud, con relación al desarrollo de sistemas de formación continua para el personal sanitario, ya que la capacitación y actualización permanente de conocimientos es fundamental para garantizar la calidad de la atención en salud”. Además, promueve el crecimiento personal y profesional, en pro de la alineación de los intereses y expectativas de éste, con las necesidades de la población y los objetivos del Sistema.*

*La norma articula las tareas y acciones de cada uno de los actores del sistema de formación continua: oferentes, entidades prestadoras de servicios y aseguradoras, entidades territoriales de salud y, por supuesto, el talento humano en salud; todos ellos, cuando participen del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud.*

*Dentro de los objetivos está también orientar y fomentar la oferta nacional y territorial de acciones de*

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>



 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 8 de 15</b>

*formación continua, atendiendo, entre otros principios de la atención en salud, la interculturalidad y el enfoque diferencial.*

## 5.- DEFINICIONES

❖ **Capacitación:** la capacitación se concibe como un conjunto integral de procesos organizados, abarcando tanto la educación no formal como la informal, de acuerdo con los lineamientos de la Ley General de Educación.

❖ **Competencia:** la competencia se define como la capacidad intrínseca de un individuo para desempeñar eficazmente las funciones inherentes a un empleo en diversos contextos. Esta habilidad se encuentra determinada por un conjunto integral de factores, que abarcan conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

❖ **Diccionario de Competencias:** el diccionario de competencias se presenta como una herramienta institucional esencial que establece las competencias comportamentales específicas a desarrollar, según el nivel jerárquico del empleado. Esta herramienta sigue las directrices del Decreto 815 del 2018 y sirve como guía para orientar el desarrollo y evaluación de competencias en el ámbito laboral, asegurando que las habilidades requeridas estén alineadas con las expectativas y responsabilidades propias de cada nivel jerárquico.

❖ **Educación Formal:** la educación formal se refiere a la instrucción impartida en establecimientos educativos aprobados, siguiendo una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.


❖ **Educación Informal:** la educación informal engloba todo conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, proveniente de diversas fuentes como personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres y comportamientos sociales, sin seguir una estructura formal de aprendizaje.

❖ **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Antes denominada educación No Formal y es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados.

❖ **Capacitación por competencias en el sector público.** El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>



 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 9 de 15</b>

desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia”. La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

❖ **Formación:** la formación, según la normativa sobre capacitación, se centra en procesos diseñados específicamente para desarrollar y fortalecer una ética del servicio público fundamentada en los principios que rigen la función administrativa

## 6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El PIC sigue un proceso estructurado, el cual comprende las siguientes fases:

### ❖ **Aplicación, Tabulación y Análisis de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación:**

En primer lugar, se realiza la aplicación de una encuesta virtual dirigida a todo el personal de las diversas áreas de la institución. Esta encuesta tiene como propósito recopilar información relevante sobre las necesidades de capacitación identificadas por los responsables de cada unidad.

### ❖ **Priorización de las Necesidades de Capacitación:**

Posteriormente, se procede con la tabulación y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta. La priorización de las necesidades de capacitación se lleva a cabo de acuerdo con la planificación y los lineamientos establecidos para el año en curso, en este caso, el año 2026.


Con la implementación de estas fases, la ESE Centro de salud de Galapa asegura una alineación estratégica de su Plan Institucional de Capacitación con las demandas y desafíos presentes en su entorno, promoviendo un proceso formativo efectivo y adaptado a las cambiantes necesidades de la organización. Para el diagnóstico de necesidades de capacitación también se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por los diferentes áreas, como también las diferentes auditorías externas o internas realizadas, las reuniones con los líderes de procesos, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño

## 7. ARTICULACIÓN AL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030 Y MIPG

De acuerdo con el Plan nacional de formación y capacitación, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es definitiva ya que facilita la atracción y retención de las personas más calificadas para el servicio público, además de promover su desarrollo a través de las competencias laborales.

Esta gestión moldea habilidades que, en última instancia, se traducen en comportamientos que permiten

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 10 de 15</b>

un desempeño eficaz, enfocado en resultados específicos, medibles y alineados con los objetivos de las entidades públicas . Esto asegura la prestación de bienes y servicios públicos, así como la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas que guían la gestión pública .

Por este motivo, el talento humano se considera el pilar central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Importante tener en cuenta para el desarrollo e integración del PIC las siguientes políticas de la ESE y exigencias de Sistemas :

**Política Integral de talento humano** la cual concibe al talento humano como la fuente principal de cumplimiento de la planeación estratégica institucional

**Política de gestión del conocimiento y la innovación** busca Integrar los procesos institucionales en la gestión del conocimiento organizacional con el fin generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar difundir y preservar el conocimiento, fortalecer la gestión de la innovación

**Gestión del proceso Docencia servicio** Con la ejecución de este proceso al interior de la ESE , se está contribuyendo al plan de capacitación del Hospital, a través de la relación Docencia servicio con las instituciones educativas. Además, se establecen los mecanismos para identificar las competencias del talento humano del Hospital relacionado con la docencia e investigación.


**Sistema Único de Habilitación.** Tener en cuenta en la formación del ,personal temas como :

- ❖ Gestión del Duelo
- ❖ Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual
- ❖ Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos
- ❖ Manejo de dolor y cuidado paliativo
- ❖ Toma de Muestras de laboratorio
- ❖ Programas para diagnóstico y control de enfermedades transmitidas por vectores
- ❖ Curso de Sedación
- ❖ Código rojo
- ❖ Manejo de Historia Clínica –Calidad del dato
- ❖ Triage en Urgencias
- ❖ Triage obstétrico
- ❖ Consentimiento informado
- ❖ Estrategia IAMII

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:**

- ❖ Planeación estratégica
- ❖ Políticas MIPG

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 11 de 15</b>

### **Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad**

- ❖ Sistema de Habilitación
- ❖ Sistema de Acreditación
- ❖ PAMEC
- ❖ Sistema de Información para la calidad Indicadores PAMEC -Res 256

### **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- ❖ Técnicas de investigación de accidentes e incidentes de trabajo
- ❖ Plan de Emergencia Hospitalario
- ❖ Inspecciones
- ❖ Capacitación en contención y manejo de paciente difícil
- ❖ Manejo seguro de sustancias químicas (incluida atención de derrames)
- ❖ Manejo seguro de sustancias químicas (incluida atención de derrames)

### **Sistema de Gestión Ambiental**

- ❖ Residuos hospitalarios
- ❖ Control de agua y luz
- ❖ Programa 5 S Orden Limpieza y Aseo
- ❖ 3 RRR

### **Sistema de Gestión de riesgos**

- ❖ SGR y sus componentes
- ❖ Sarlaft
- ❖ SARO


### **Buenas Practicas**

- ❖ Manejo de Gases Medicinales
- ❖ Recepción, almacenamiento y distribución de gases medicinales

### **Seguridad del Paciente**

- ❖ Paquetes Instruccionales que le aplican a la ESE
- ❖ Programa de Control de Infecciones
- ❖ Higiene de Manos
- ❖ Medidas para aislamiento

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 12 de 15</b>

### **Programa de Vigilancia en Salud Publica**

- ❖ Protocolo de Dengue
- ❖ Protocolo de Tuberculosis
- ❖ Protocolo de violencias
- ❖ Protocolo de manejo en paciente con desnutrición aguda Menor de 5 años
- ❖ Protocolo pólvora
- ❖ Protocolo de Agresión por animal potencialmente Transmisor de rabia

### **Programa de Promoción y prevención**

- ❖ Ruta de Promoción y mantenimiento de la salud
- ❖ Ruta Materno perinatal
- ❖ Curso de Anticoncepción Inmediata Post Evento Obstétrico (AIPEO)
- ❖ Promoción de la Donación de Órganos
- ❖ Promoción de la Donación de sangre
- ❖ Promoción de la Donación de Leche

### **Programa de Humanización y Ética**

- ❖ Parto humanizado
- ❖ Humanización de los servicios de Salud
- ❖ Inclusión, diversidad, lenguaje de señas, , manejo de crisis
- ❖ Muerte digna
- ❖ Código de integridad
- ❖ Lenguaje claro


### **Programa de Vigilancia Tecnológica**

- ❖ Tecnovigilancia
- ❖ Farmacovigilancia
- ❖ Reactivigilancia

### **Gestión TICS**

- Uso del sistema según proceso .Manejo Base de datos
- Seguridad Informática
- Protección de datos
- Excel y Power Point

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 13 de 15</b>

## 8. PRESUPUESTO

Es importante señalar que este rubro se encuentra contemplado dentro del presupuesto de funcionamiento, destinado a su ejecución durante el presente año. Se asignan recursos destinados a incentivos vinculados a las necesidades de capacitación relacionadas con el Bienestar Laboral.

### Otras fuentes de financiación:

- Convenios Docencia servicio.
- Contraprestación administradora de riesgos laborales SURA.
- Apoyo con facilitadores expertos de entes territoriales

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cada capacitación será evaluada realizando una prueba pre test antes de iniciar la capacitación con el objetivo de evaluar conocimientos previos y una prueba post test para evaluar el nivel de apropiación de la temática.

### INDICADOR DE SEGUIMIENTO

❖ Nombre del Indicador:

### Porcentaje de Cumplimiento Del Plan Institucional de Capacitación PIC


**Numerador:** Numero de capacitaciones realizadas: \_\_\_\_\_

**Denominador:** Número de capacitaciones programadas X 100

**PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO:** Semestral

**RESPONSABLE:** Líder de Gestión de calidad

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Líder científica- Líder de Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>

 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 14 de 15</b>

## 10.- PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, a al conocimiento de la entidad , su directiva , los valores corporativos , familiarizarlo con el servicio al cliente, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, los diferentes sistemas de gestión el proceso donde se desempeñara y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para la inducción se utiliza una presentación en PowerPoint con las generalidades de la entidad que se le enviara por correo al nuevo funcionario o contratista , se le hará entrega del Manual de procedimientos de su área o procesos . . La temática específica del proceso la realiza el Líder del proceso. ., Posteriormente se evaluara la adherencia a través de un test

**Responsable:** Líder de Gestión de calidad –Líder Talento Humano


## 10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Vigencia
01	Elaboración del documento	Enero 2021
02	Revisión del documento, ajuste fuente	Enero 2022
03	Revisión del documento, ajuste interlineado	Enero 2023
04	Revisión del documento, ajuste fuente, ajuste logo y ajuste codificación.	Enero 2024
05	Revisión del documento, actualización de formato de cronograma de Plan.	Enero 2025
06	Revisión y actualización del documento en todo su contenido	Enero 2026

## ANEXO 1 CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC AÑO 2026 .

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
Líder científica- Líder de Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>



 <b>E.S.E. Centro de Salud de Galapa</b> <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	<b>E.S.E Centro de Salud de Galapa</b>	<b>Código:</b>	<b>PL-INSCA- 03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.P.I.C. AÑO 2026</b>	<b>Versión:</b>	<b>06</b>
		<b>Fecha:</b>	<b>Enero 2026</b>
	<b>Proceso Estratégico Apoyo</b>	<b>Página:</b>	<b>Página 15 de 15</b>

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>COPIA CONTROLADA: 1</b>
<b>Líder científica- Líder de Calidad</b>	<b>Oficina de Planeación</b>	<b>Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente</b>	<b>COPIA NO CONTROLADA:</b>