

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

Tabla de contenido

1.	PRESENTACIÓN.....	2
2.	OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS YARUMAL.....	2
3.	ALCANCE.....	3
4.	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	4
5.	TALENTO HUMANO RESPONSABLE.....	4
6.	EQUIPOS BIOMEDICOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS	4
7.	DEFINICIONES.....	4
8.	MARCO NORMATIVO	5
9.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	8
10.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11
11.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	12
12.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE YARUMAL.....	14
13.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
14.	EJECUCIÓN	20
15.	BENEFICIARIOS.....	21
16.	INDICADORES	21
17.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	23
18.	PRESUPUESTO	24
19.	MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES	24
20.	APROBACIÓN.....	24

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04 FECHA: 31/01/2025

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal, es un instrumento para el direccionamiento, gestión, control de la capacitación y evaluación. En él se establecen los objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros que harán posible el desarrollo del plan en la presente vigencia, a través de la ejecución de cada una de las acciones identificadas al interior de la Institución.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones de tipo técnico-científico, técnico-administrativo y humano, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los funcionarios. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los funcionarios y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

Todas estas acciones redundarán en el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, reflejándose en su desempeño laboral, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y fortaleciendo la seguridad del paciente que involucra la disminución de las infecciones intrahospitalarias y los eventos adversos.

Para el desarrollo del Plan de Capacitación una de las modalidades adoptadas es la utilización de multiplicadores, es decir, los mismos funcionarios conocedores o capacitados en los temas, replicarán el conocimiento adquirido por medio de capacitaciones.

Este Plan está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control como principales beneficiados, mejorando el Hospital, porque la salud nos UNE.

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS YARUMAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia respectiva.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

laborales.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios 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 de una ética del Empleado público y de los demás colaboradores contratados en cualquier modalidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios.
- Iniciar al funcionario en su integración 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 hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa 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 funcionarios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios en la ESE Hospital San Juan de Dios Yarumal

3. ALCANCE

Este documento inicia con la fase de planeación de los temas y programas que se van a incluir en este plan de acuerdo a la normatividad vigente y las necesidades institucionales, y finaliza con la implementación del mismo, evidenciada en la

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

ejecución y evaluación de las capacitaciones y procesos de formación.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación. (Artículo 3, Ley 1438 de 2011).

La ESE Hospital reconoce la existencia de grupos poblaciones que por diferentes condiciones sociales, culturales, económicas y de salud requieren una especial atención, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación. Para ampliar la información sobre la atención con enfoque diferencial, consultar el protocolo PT-09-001.

5. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

La implementación y aplicación de los descrito en este plan, es responsabilidad del personal directivo, talento humano, planeación, calidad, control interno y es aplicable a toda la institución.

6. EQUIPOS BIOMEDICOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS

Los equipos biomédicos, dispositivos médicos e insumos requeridos para el desarrollo e implementación de este plan se describen en el mismo. De forma específica, se requieren insumos de oficina como computadores, papel, lapiceros, etc.

7. 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

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

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

EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009).

EDUCACIÓN INFORMAL: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

EDUCACIÓN FORMAL: 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

8. MARCO NORMATIVO

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.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

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

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.

- Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”
- Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Dentro de la política que establezca el Hospital San Juan de Dios de Yarumal se formularán los planes y programas de capacitación para lograr sus objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

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

- Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia...”

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

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

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

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 las necesidades y presupuesto de la entidad."

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.

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 responsable de su asistencia, atención y reparación.

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 servicios y 2.3.2.1 todos los servicios los criterios definidos a continuación corresponden aquellos que deben ser cumplidos por los prestadores para cualquier servicio objeto desde 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 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".

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

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 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. Contar con: i) tecnologías, recursos técnicos y humanos para garantizar la calidad de la formación continua y facilitar el acceso y difusión de la información; ii) escenarios para las actividades prácticas, cuando la acción de formación continua lo requiera; iii) metodologías y estrategias de aprendizaje; iv) métodos para corroborar la comprensión de los conocimientos transmitidos e impactos de la acción de la formación continua ofrecida; y v) mecanismos para documentar acciones de mejora para futuras acciones de formación continua”.

9. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

9.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

9.1.1. MISIÓN

Somos un Hospital referente en la Subregión Norte del departamento de Antioquia, comprometido con el mejoramiento de la salud de la población de Yarumal y municipios inmediatos. Brindando atención médica integral y accesible en servicios de baja y mediana complejidad, priorizando un enfoque humanizado que satisface las necesidades de los usuarios y sus familias. Nuestro compromiso es promover el bienestar a través de prácticas médicas actualizadas, el uso de tecnología de innovación y un talento humano competente, garantizando así una mejor calidad de vida en las comunidades.

9.1.2. VISIÓN

Para el año 2028 la ese Hospital San Juan de Dios de Yarumal será una institución líder en la prestación de servicios de salud de baja y mediana

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

complejidad; humanizada, íntegra, reconocida por sus resultados, con altos estándares de calidad en sus servicios, competitiva, sostenible financieramente, con un excelente talento humano. Guiada por principios de responsabilidad social, comprometida con el desarrollo tecnológico y la mejora continua.

PRINCIPIOS

9.1.3. PRINCIPIOS:

Calidez Humana: Es el principio fundamental a implementar por todos los colaboradores del Hospital para fortalecer la empatía, relacionamiento y acompañamiento con los usuarios y familiares que acceden a los diferentes servicios en salud.

Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para una oportuna, adecuada y suficiente prestación de los servicios en salud.

Accesibilidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios para acceder a los servicios de salud desde la diversidad de enfoques diferenciales.

Oportunidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios de obtener servicios que requieren en el menor tiempo posible sin retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.

Integralidad: Los servicios de salud en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal se brindan de manera pertinente y de alta calidad centrados en el usuario y su familia, mediante la secuencia lógica y racional de actividades basadas en el conocimiento científico y sin interrupciones innecesarias, permitiendo una interacción responsable, consciente y colaborativa entre los pacientes, sus cuidadores y el personal asistencial.

Participación social: Establece el compromiso de la Institución, de involucrarse en iniciativas comunitarias para mejorar la salud y el bienestar integral de la población. Esto implica colaborar en programas de prevención, educación y promoción de la salud.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04 FECHA: 31/01/2025

Liderazgo: Es la capacidad constante de mejoramiento continuo para dar respuesta a los retos y necesidades de servicios en salud en el territorio, inspirando colaborativamente a diferentes actores y a la organización, para el cumplimiento de las metas propuestas.

Innovación: Fomentar la adopción de nuevas tecnologías y enfoques para mejorar la eficacia del cuidado y la eficiencia operativa.

9.1.4. VALORES:

Humanidad: Abarca el compromiso genuino de tratar a cada paciente con respeto, empatía y dignidad. Este valor enfatiza la importancia de conectar con las personas a un nivel emocional, brindando atención integral que reconoce sus necesidades físicas, emocionales y sociales. Al fomentar un ambiente humano, se promueve un servicio cálido y acogedor, donde cada individuo se siente valorado y apoyado en su proceso de atención médica.

Calidad: Ofrecer una atención que cumpla con altos estándares de eficacia y seguridad. Implica el uso de prácticas basadas en evidencia, la capacitación continua del personal y la mejora constante de los servicios.

Servicio: Promover la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de problemas, creando un ambiente de confianza y respeto en el que la comunidad se siente valorada y bien atendida.

Inclusión: Permitir el acceso equitativo a los servicios de salud para todas las personas, sin importar su origen, condición socioeconómica o características individuales. Implica crear un entorno donde cada paciente se sienta bienvenido y valorado, garantizando que las barreras físicas, sociales y culturales sean eliminadas. Al fomentarla, el Hospital se compromete a ofrecer atención accesible y de calidad, asegurando que todos los miembros de la comunidad puedan participar plenamente en su cuidado y bienestar.

Integridad: es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía con las Empresas Sociales del Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor con compromiso, respeto, honestidad, diligencia y justicia.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

9.1.5. CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno está sustentado en la Ley 1122 de enero del 2007, a través de la cual se hacen algunas modificaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

Las prácticas de Buen Gobierno descritas en este Código, complementan lo establecido en el Código de Ética y define los parámetros de actuación de la Junta Directiva, del Gerente, del Equipo Directivo y de los servidores públicos del Hospital, así como los mecanismos para la verificación de su cumplimiento.

10. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la ESE Hospital San Juan de Dios Yarumal, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998.

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la ESE.

11. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

11.1. CONCEPTUALES

La Profesionalización del empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

11.2. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

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 la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, 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 inter-organizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje Gobernanza para la paz:

La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Eje Gestión del Conocimiento:

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Eje Creación de Valor:

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.

12. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE YARUMAL

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

INCIDENTAL: Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsibles, es decir, por alguna normatividad, reglamentación, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que nuestros funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe inmediato con la Oficina de Talento Humano.

PROGRAMADA: Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el Jefe del área y la Oficina de Talento Humano.

CORPORATIVA: Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y el Plan de Capacitación del Hospital. Es coordinado por la Oficina de Talento Humano.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: funcionarios que se exaltan anualmente de acuerdo con las categorías definidas por la institución.

Dentro de las modalidades podemos encontrar que las capacitaciones pueden ser:

TÉCNICO – CIENTÍFICA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.

TÉCNICO – ADMINISTRATIVA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

HUMANA: Están dirigidas a todo el personal del Hospital sin importar el perfil del cargo 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.

13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 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 laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Hospital.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Diagnóstico de capacitación
- Las prioridades del año
- La experiencia adquirida
- Las exigencias gerenciales
- Resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso).
- Se consolida la información del diagnóstico formulado, se estructura el Plan Institucional de Capacitación anual y se presenta a la alta dirección.
- La alta dirección priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual.
- Una vez se verifique la priorización, la alta dirección aprobará del Plan Institucional de Capacitación.
- Se establece un cronograma de cumplimiento.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC.

13.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por los diferentes áreas, como también las diferentes preguntas formuladas, las reuniones con los líderes de las áreas, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo, resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación). Además, se tendrán en cuenta los temas recomendados para fortalecimiento del Modelo de Gestión EFR, orientado a la conciliación o equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la institución como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Una vez verificada la información de las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se consolida la información de los facilitadores externos en el cual se contemplan los siguientes aspectos:

- Área o Servicio
- Director o Líder
- Fecha de aplicación
- Tema Capacitación (por nivel – por persona)
- Motivo de la capacitación (por Plan de Mejoramiento- Actualización-Cambio)
- Posible Capacitador (Establecimiento Educativo o Facilitador)
- Valor Estimado
- Fecha en el que realizará
- Observaciones

13.2. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones y los convenios docencia servicio en el marco de sus programas:

- Universidad Cooperativa de Colombia.
- Universidad de Antioquia.
- Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)
- Uniremington
- SENA
- CEDES
- CENSA
- CEDENORTE
- Colegio Mayor

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

13.3. CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

Cada uno de los procesos asistenciales y administrativos, envía a talento humano un listado de capacitaciones que, de acuerdo a las necesidades de cada proceso, se revisan desde talento humano para priorizar y definir en el plan de capacitaciones de la vigencia. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales, debido a la cantidad de temas solicitados.

13.4. CAPACITACIONES PRIORIZADAS

Con alguna frecuencia debido a nuevos desarrollos, creación de servicios, eventos especiales y/o mantenimiento de normas o sistemas, la alta dirección junto con talento humano priorizará en algunas áreas capacitaciones.

13.5. TEMAS RELACIONADOS (NORMATIVIDAD Y NECESIDADES INSTITUCIONALES)

Para la priorización de las capacitaciones se tienen en cuenta temas como los que se describen a continuación, buscando cumplir con la formación requerida por la normatividad vigente y las necesidades institucionales. A continuación, se detallan algunos temas a tener en cuenta para la formulación anual del PIC:

Manejo de gases medicinales.
Consentimiento informado
Gestión del duelo
Protocolos de atención al usuario
Autocuidado de la seguridad del paciente y su familia

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

Programa de seguridad del paciente
Manejo de la enfermedad cerebrovascular
Manejo del trauma cráneo encefálico
Procedimiento de reanimación cerebro cardiopulmonar en los servicios donde se hace.
Plan hospitalario de emergencias
Manejo de urgencias que incluya: Intoxicación aguda y síndrome de abstinencia a sustancias psicoactivas, conducta suicida, agitación psicomotora, agresión a terceros, agudización de síntomas psiquiátricos, intervención en crisis.
Manejo de pacientes que requieren rehidratación oral y pacientes con enfermedad respiratoria alta y baja que incluya: condiciones del paciente, seguimiento, criterios de tiempos máximos del manejo, remisión a hospitalización, información sobre recomendaciones, controles, complicaciones, reingresos.
Triage
Manejo de urgencias prehospitalarias
Referencia y contrarreferencia de pacientes
Atención del recién nacido: profilaxis ocular y umbilical, adaptación, reanimación, criterios de remisión, vacunación, pinzamiento oportuno del cordón, tamizaje neonatal, preparación de fórmulas artificiales priorizando lactancia materna exclusiva.
Información sobre métodos de planificación familiar
Cirugía segura
Manual de buenas prácticas de esterilización
Sedación
Binomio madre-hijo - Atención segura a la gestante y el recién nacido
Atención a víctimas de violencia sexual – código fucsia
Toma de muestras de laboratorio
Procesos del Servicio Farmacéutico
IAMI y AIEPI
Infecciones Hospitalarias (IAAS).
Jornada clínica de urgencias; manejo del paciente politraumatizado, manejo de IAM y arritmias cardíacas)
Cateterismo vesical
Manejo de Heridas
Aislamiento de pacientes
Sujeción de pacientes
Plan de cuidados de enfermería

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

Úlceras por presión
Prevención de flebitis infecciosas, químicas y mecánicas (protocolo de venopunción)
Identificación del paciente
Higiene de manos
Protocolo de caídas
Bioseguridad - Limpieza y desinfección
Atención en salud a víctimas de ataques con agentes químicos
Política de no rechazo de dispositivos médicos
Manual PAI
Programa de radio protección: protección radiológica, vigilancia radiológica y epidemiológica, control de la calidad del equipo.
Preparación para la toma de imágenes diagnósticas.
Mecanismos de supervisión para las actividades de los eventos de interés en salud pública.
Programa de Farmacovigilancia, tecnovigilancia, reactivovigilancia y hemovigilancia.
Protocolo condiciones de almacenamiento, conservación, control de fechas de vencimiento, uso y custodia de lo contenido en los kits de derrames de medicamentos, ataques con agentes químicos y violencia sexual.
Gestión de adecuada comunicación entre pacientes y cuidadores que incluye atención preferencial
Uso seguro de medicamentos (5 correctos, interacciones medicamentosas, inmunoglobulinas y hierro parenteral).

14. EJECUCIÓN

La mayoría de las capacitaciones se montarán a una plataforma virtual (aula virtual) del contratista PRODESA que trabaja para la ESE, plataforma en la cual cada uno de los funcionarios tendrá un usuario y contraseña para ingresar. En esta plataforma se habilitarán de acuerdo a las fechas planteadas en el cronograma, los contenidos definidos, para que los funcionarios a los que va dirigida, puedan realizarla. En esta plataforma se podrá descargar el certificado de formación, se deberán ejecutar los pre test y pos test que se presenten en varias de las capacitaciones y se deberá responder por la evaluación de satisfacción de la capacitación.

Algunos temas específicos se realizarán de forma presencial y por tanto el responsable de Talento Humano junto con el profesional designado para montar el tema que se vaya a dictar, se encargarán de realizar y entregar:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

- ✓ Ficha Técnica de la capacitación.
- ✓ Resultados de la aplicación - Postest
- ✓ Evaluación de la Satisfacción de la capacitación.

Se considera ganado un post test cuando el funcionario haya obtenido una nota de 4 sobre 5 puntos, quien haya obtenido una nota menor de 4 puntos se informará al servicio quien reforzara la temática. Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable o funcionario deberá formular la solicitud ante la alta gerencia quien deberá dar la aprobación definitiva al trámite del proceso y será Talento humano quien procederá con el proceso de inscripción ante la institución respectiva. Adicionalmente, Talento humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

De acuerdo al proceso para la formulación del PIC, se definen para la vigencia respectiva 2024 las capacitaciones y/o temas a ejecutar definidos en el PL-16-001 Anexo 1.

15. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Yarumal, independiente de la forma de contratación (sindicato, vinculados, contratistas).

16. INDICADORES

Los indicadores que se medirán son:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META			RESPONSABLE DE REPORTAR	FRECUENCIA	UNIDAD DE MEDICIÓN
		Sobresaliente	Aceptable	No cumplido			
PROPORCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	Número de capacitaciones realizadas / Número total	> 95%	90 - 95%	< 90%	Coordinador de Gestión Humana	MENSUAL	Porcentaje

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6						
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025		PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			CÓDIGO: PL-16-001	
						VERSIÓN: 04	
						FECHA: 31/01/2025	

	de capacitacion es programada x 100						
PROPORCIÓN DE COLABORADORES SATISFECHOS CON LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes satisfechos / Número total de empleados y/o participantes encuestados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Coordinador de Gestión Humana	MEN SUAL	Porcentaje
PROPORCIÓN DE COLABORADORES CON CALIFICACIÓN SATISFACTORIA EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes con calificación satisfactoria / Número total de empleados y participantes capacitados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Coordinador de Gestión Humana	MEN SUAL	Porcentaje

PROPORCIÓN DE COLABORADORES QUE PARTICIPAN MÍNIMO EN UNA <u>CAPACITACIÓN PROGRAMADA</u>	Número de funcionarios y colaboradores que participaron como mínimo en una capacitación programada / Número de funcionarios y colaboradores en el período x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Coordinador de Gestión Humana	MEN SUAL	Porcentaje
---	---	-------	----------	-------	-------------------------------	----------	------------

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

17. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; 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 PIC. Esta evaluación se hará teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- ✓ Se evalúa a todos los participantes, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones con los pretest o postest que contribuye cada capacitador, se debe haber obtenido una calificación igual o superior a 4, equivalente al 80% y si se tiene nota inferior a esta se debe realizar nuevamente la capacitación o reforzar la temática.
- ✓ Se realizará la medición de la efectividad de la capacitación a aquellas que sean relacionadas con el desempeño de los empleados y las de interés institucional.

El área de Talento Humano presenta un consolidado (informe) de todas las acciones de capacitación realizadas durante la vigencia, teniendo en cuenta no solo lo formulado en este Plan Anual, sino también lo realizado en cada área o servicio de forma independiente, y anualmente se pasa o socializa con todos los líderes y directores de las diferentes áreas.

17.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, capacitaciones, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Se realiza por medio de una “encuesta de satisfacción”, definida por cada capacitador la cual debe dar cuenta como mínimo de:

- Calificación (deficiente-0, insuficiente-2, aceptable-3, sobresaliente-4 y excelente-5) del tema de la capacitación.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 31/01/2025

- Calificación (deficiente-0, insuficiente-2, aceptable-3, sobresaliente-4 y excelente-5) de la metodología de la capacitación.
- Calificación (deficiente-0, insuficiente-2, aceptable-3, sobresaliente-4 y excelente-5) de la destreza del capacitador.
- Calificación (deficiente-0, insuficiente-2, aceptable-3, sobresaliente-4 y excelente-5) de los recursos utilizados en la capacitación.
- Punto abierto: Recomendaciones u observaciones.

18. PRESUPUESTO

Para la vigencia respectiva el presupuesto para la capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa de la ESE Hospital San Juan de Dios Yarumal, dependerá de lo asignado por los directivos y de acuerdo a las necesidades de la institución.

19. MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES

Este plan se podrá modificar y ajustar con el fin de dar respuesta a cambios normativos, cambios de necesidades y otras indicaciones de entes de control con el fin de implementar mejoras en competencias.

20. APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
GLORIA PATRICIA LONDOÑO MARQUEZ	GLORIA PATRICIA LONDOÑO MARQUEZ	NOMBRE: DANIEL ALCIDES VERGARA TOBÓN
Cargo: Subgerente administrativa y financiera	Cargo: Subgerente administrativa y financiera	Cargo: Gerente