

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 1 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIDC 2026



ENERO 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 2 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. ALCANCE	5
4. OBJETIVOS	5
4.1 OBJETIVO GENERAL	6
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
5. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL	6
5.1 MARCO LEGAL	6
5.2 MARCO CONCEPTUAL	8
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	11
6.1 RESEÑA HISTORICA	11
6.2 MISIÓN	11
6.3 VISIÓN	11
6.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	12
6.5 VALORES	12
6.6 Estructura organizacional	13
6.6.1 Organigrama:	14
6.6.2 Mapa de procesos	15
7. POLÍTICA DE CALIDAD	16
8. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.....	16
9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIDC).....	17
10. ENFOQUÉ DE LAS ACTIVIDADES DEL PIDC.....	19
11. PROGRAMACIÓN DEL PLAN VIGENCIA 2026.....	21
12. DISPOSICIONES FINALES	30
13. PUNTOS DE CONTROL	31
14. INDICADORES	32
15. RESPONSABLES	32

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 3 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

16. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	32
17. BIBLIOGRAFÍA	33



	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 4 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas tienen el deber de entregar productos y servicios a los ciudadanos con criterios de calidad, eficiencia, oportunidad, transparencia y responsabilidad, en coherencia con su misión institucional. Para el cumplimiento efectivo de este propósito, resulta indispensable diseñar, operar, evaluar y mejorar de manera continua los procesos institucionales, sustentados en el desempeño competente del talento humano que los ejecuta.

Las personas desarrollan y fortalecen sus competencias a lo largo de la vida, tanto a través de procesos educativos formales e informales como mediante el ejercicio cotidiano de sus funciones laborales. En este sentido, las organizaciones deben propiciar condiciones que permitan armonizar los intereses institucionales relacionados con el logro de los objetivos misionales, con los intereses individuales asociados al desarrollo profesional, el bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos. Para ello, es fundamental facilitar oportunidades de capacitación orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para un desempeño exitoso, en consonancia con los contextos sociales, normativos, técnicos y tecnológicos propios de las entidades públicas.

El marco normativo colombiano respalda este enfoque. La Ley 909 de 2004 establece la capacitación como un componente esencial del desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos, mientras que el Decreto 2539 de 2005 define y reglamenta las competencias laborales generales para los empleos públicos. Bajo este marco, y considerando la dinámica de cambio y mejoramiento continuo que caracteriza a las organizaciones modernas, la capacitación trasciende la atención de necesidades inmediatas, proyectándose como una estrategia de mediano y largo plazo orientada a la preparación del talento humano para asumir nuevos retos institucionales y personales. Este enfoque se sustenta en el desarrollo de competencias laborales, el uso de secuencias didácticas pertinentes, la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida y el seguimiento y evaluación permanente del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y los Planes Anuales de Entrenamiento (PAE), como base del mejoramiento continuo.

En el sector salud, el desarrollo del talento humano constituye un pilar fundamental para garantizar la prestación de servicios con altos estándares de calidad, seguridad y eficiencia. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación (PIDC) 2026 del Hospital San Vicente de Paúl se consolida como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento integral de las competencias de los colaboradores, alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud (SOGCS) y la normativa vigente.

Este documento establece un marco estructurado para la gestión de la capacitación institucional, fundamentado en la identificación sistemática de necesidades formativas, el desarrollo de

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 5 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

programas de capacitación pertinentes y la medición del impacto de dichas acciones en el desempeño individual y organizacional. Asimismo, incorpora enfoques transversales como la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el cumplimiento de los lineamientos de calidad y acreditación en salud, contribuyendo de manera directa al fortalecimiento de la mejora continua y a la prestación de servicios de salud seguros y oportunos para la comunidad.

2. JUSTIFICACIÓN

La capacitación y formación continua del talento humano son aspectos esenciales en la consolidación de instituciones de salud que respondan de manera efectiva a las necesidades de la población. En concordancia con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, este plan busca garantizar que el personal del Hospital San Vicente de Paúl cuente con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y con calidad.

Este plan, no solo responde a la normatividad vigente, sino que también fomenta una cultura de aprendizaje organizacional, asegurando que los colaboradores estén alineados con los principios institucionales y las políticas del sistema de salud. Asimismo, se espera que el fortalecimiento de capacidades impacte de manera positiva en la seguridad del paciente, la humanización del servicio y la eficiencia en la gestión hospitalaria, consolidando a la institución como referente en la prestación de servicios de salud en la región.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2026 está dirigido a todos los funcionarios, colaboradores, contratistas, estudiantes en práctica formativa y miembros de la Junta Directiva del Hospital San Vicente de Paúl de MISTRATÓ. Su ejecución contempla diversas estrategias de formación, incluyendo programas de inducción y reinducción, garantizando así un enfoque integral en el desarrollo del talento humano.

La implementación del plan se realiza en fases, desde la sensibilización y diagnóstico de necesidades, pasando por la programación y ejecución de actividades formativas, hasta el seguimiento y evaluación de los resultados. Cada una de estas etapas se enmarca en el modelo de mejoramiento continuo, con el fin de optimizar la calidad de los servicios y fortalecer la identidad institucional de los colaboradores.

4. OBJETIVOS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 6 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores, de manera articulada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos, metas institucionales y misionales de la Entidad.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las orientaciones conceptuales, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación, en coherencia con los enfoques de calidad, gestión por procesos y desarrollo de competencias laborales de los colaboradores.
- Contribuir al mejoramiento continuo institucional, mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano y de la capacidad técnica de las áreas y procesos que soportan la ejecución de los procedimientos institucionales.
- Promover el desarrollo integral del talento humano, el afianzamiento de los valores éticos y el fortalecimiento del nivel de compromiso y corresponsabilidad de los colaboradores frente a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos institucionales.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los colaboradores para aportar conocimientos, habilidades y actitudes que incidan positivamente en el desempeño laboral, la productividad y el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias individuales definidas en los manuales de funciones, perfiles y competencias laborales, asegurando su aplicación efectiva en el desempeño de cada colaborador.

5. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

5.1 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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 7 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

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, 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 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.

Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados 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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 8 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

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.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

CONCEPTO PLAN DE CAPACITACION: De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación, es un 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 una entidad. Publica con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se precisan algunos conceptos:

CONCEPTO DE FORMACION: Es entendida en la referida normatividad sobre la capacitación como los procesos que tienen por objetivo específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones éticas, creativas, comunicativas, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

CONCEPTO DE EDUCACION INFORMAL: De acuerdo con lo señalado en la ley 115 de 1994 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.

CONCEPTO DE EDUCACION 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 Ar-4-Decreto 1227 de 2005 Art.73) LOS PROGRAMAS DE INDUCCION Y DE REINDUCCION. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 9 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

gerenciales y de servicio.

CONCEPTO DE 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.

EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: La educación no formal, hoy denominada Educación para el trabajo y 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 2888/2007).

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.

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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 10 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

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.

El Plan Institucional de Capacitación - PIDC 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 SAN VICENTE DE PAÚL necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus colaboradores por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIDC).

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 HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, formulará el PIDC con base en las necesidades del personal, 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 - PIDC, por lo cual la subgerencia administrativa quien tiene a cargo Talento Humano 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 PIDC.

El PIDC ha sido construido de igual forma, a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, 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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 11 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

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.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO

6.1 RESEÑA HISTORICA

Mistrató fue fundado hacia 1600 con el nombre de Arrayanes, más tarde pasó a denominarse San Clemente. Fue corregimiento de Anserma (Caldas) hasta 1925, año en que fue erigido municipio con la actual denominación.

Desde 1946 existió un puesto de socorro, hasta allí llegaba los médicos de Anserma a lomo de mula para atender esporádicamente las consultas de los pobladores del corregimiento. Los pacientes que ameritaban cirugía y otro tipo de atención debían ser trasladados en camilla o a lomo de mula, hasta Anserma para ser atendidos allí.

En 1956 el alcalde Narciso Medina y el corregimiento se unieron en un solo esfuerzo con el fin de fundar y construir un puesto de socorro con comodidades más dignas de las necesidades de los pobladores. Con ocasión de este puesto fue ascendido a la categoría de hospital diez años después ampliándose la cobertura de sus servicios.

Unos años después el servicio de salud Risaralda, tomó la decisión de rebajar la categoría del hospital a centro hospital, efectuándose recorte de personal y presupuesto. Luego en 1995 la ciudadanía mistratense solicita ante el Ministerio de Salud la reclasificación del centro de salud en hospital y la ampliación del servicio, el cual se consiguió mediante acuerdo 005 de febrero 20 de 1995 en la alcaldía de Gustavo Sierra se decretó como Empresa Social del Estado

6.2 MISIÓN

“Somos una institución pública de salud que ofrece servicios integrales de baja complejidad, junto con algunos servicios complementarios, orientados a las necesidades de una población étnica y diversa. Contamos con un equipo interdisciplinario comprometido con brindar una atención humanizada, aplicando conocimientos científicos y con énfasis en la atención primaria en salud, tanto intra como extramural”.

6.3 VISIÓN

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 12 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

“Para el año 2028, seremos una institución líder en la prestación de servicios de salud, reconocida a nivel regional por su atención diferencial, humanizada, oportuna y de calidad. Nos consolidaremos como una entidad competitiva y financieramente sostenible, generando rentabilidad social y bienestar para la comunidad, integrando además la docencia–servicio mediante alianzas estratégicas con las universidades”.

6.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN: Fomentamos una cultura de aprendizaje y excelencia permanente, evaluando constantemente nuestros procesos y aplicando cambios innovadores para fortalecer la calidad de los servicios.

GESTIÓN POR RESULTADOS: Orientamos todos nuestros procesos y recursos hacia la obtención de logros medibles y verificables para garantizar eficiencia, eficacia y calidad.

COMPROMISO SOCIAL Y COMUNITARIO: Actuamos con responsabilidad social, priorizando la prevención y promoción de la salud con una presencia activa en los territorios.

SEGURIDAD DEL PACIENTE: Garantizamos una atención confiable y efectiva orientando cada proceso y decisión a minimizar riesgos y prevenir daños.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Forjamos una identidad institucional basada en la confianza, el respeto y la vocación de servicio, lo que orienta nuestra gestión y fortalece el compromiso con la comunidad.

CALIDEZ Y VOCACIÓN DE SERVICIO: Trabajamos con dedicación y cercanía para brindar una atención oportuna que mejore la calidad de vida de los usuarios.

TRABAJO EN EQUIPO: Fomentamos la colaboración, participación y apoyo mutuo para unir esfuerzos y alcanzar mejores resultados.

HUMANIZACIÓN: Nos comprometemos a brindar una atención centrada en la persona, con un trato digno, empático y respetuoso en cada interacción.

6.5 VALORES

COMPROMISO: Actuamos con entrega, sentido de pertenencia y lealtad institucional. Cada acción está orientada a cumplir la misión y a asegurar el bienestar de la comunidad.

HONESTIDAD: Priorizamos los intereses de la E.S.E. y la comunidad sobre los personales,

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 13 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

actuando con coherencia y en sintonía con el sentido social de la institución.

JUSTICIA: Buscamos la equidad, oportunidad y bienestar para toda la comunidad a través de procesos que aseguren la participación ciudadana.

RECTITUD: Actuamos con prudencia para entender las inquietudes de la comunidad, priorizando siempre el interés público y los intereses del Estado.

TRANSPARENCIA: Todas nuestras acciones son de conocimiento público para fortalecer la relación con la comunidad mediante una comunicación oportuna, eficiente y fluida.

RESPONSABILIDAD: Asumimos con compromiso, seriedad y disciplina el cumplimiento de la normatividad, las metas institucionales y, sobre todo, las necesidades de los usuarios y la comunidad.

SOLIDARIDAD: Actuamos con ayuda mutua y empatía, brindando apoyo a los usuarios, compañeros y a la comunidad en general para fortalecer la cohesión y la confianza.

RESPECTO POR LA DIVERSIDAD Y ENFOQUE DIFERENCIAL: Valoramos y acogemos la riqueza cultural de nuestras comunidades, garantizando una atención inclusiva, equitativa y adaptada a las particularidades de cada población.

ÉTICA: Nuestras acciones se fundamentan en la integridad, coherencia y el cumplimiento de principios morales, asegurando decisiones que generen confianza en la comunidad

6.6 Estructura organizacional

La estructura organizacional del hospital se encuentra definida a través del organigrama institucional y del mapa de procesos, los cuales establecen de manera clara los niveles de autoridad, las líneas de responsabilidad y la articulación funcional entre los diferentes procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

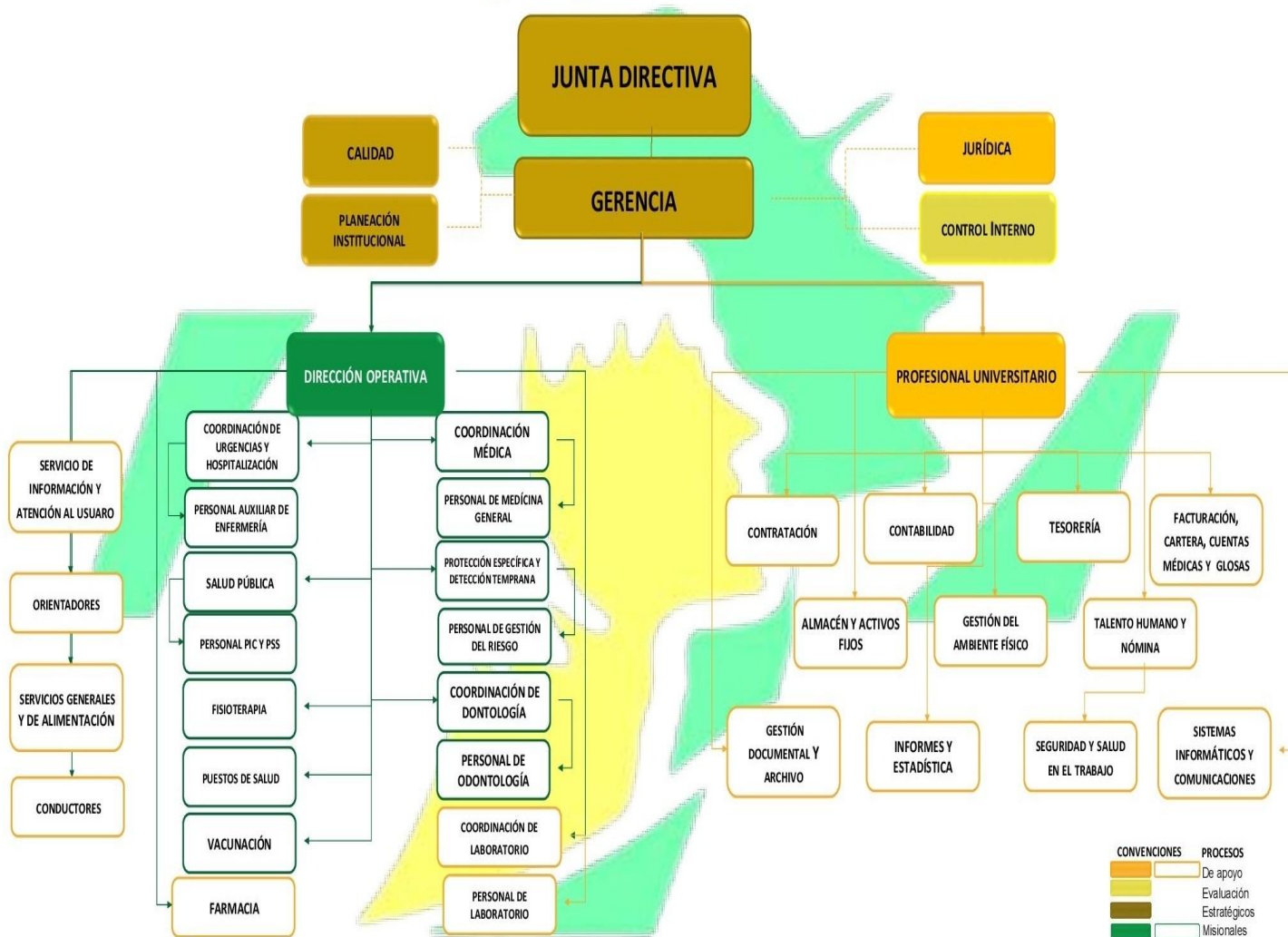
Estos instrumentos permiten orientar la gestión institucional, garantizar la adecuada coordinación entre las áreas, optimizar la prestación de los servicios de salud y asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales del hospital, en coherencia con la normatividad vigente y el modelo de gestión adoptado por la institución.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 14 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

6.6.1 Organigrama:



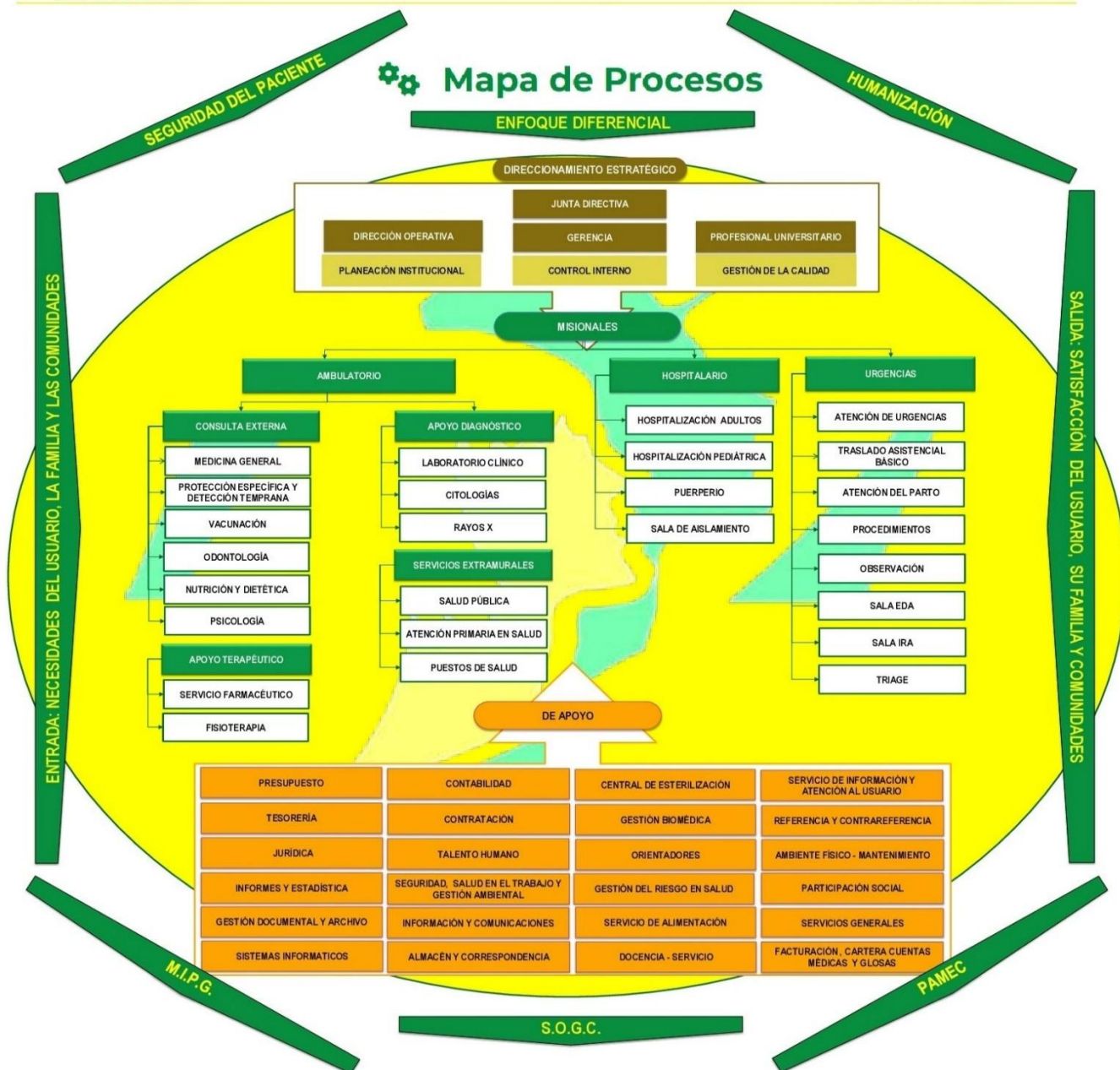
Organigrama Funcional



SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 15 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

6.6.2 Mapa de procesos



SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrato Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 16 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

7. POLÍTICA DE CALIDAD

En la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, nos comprometemos a brindar servicios de salud con calidad, oportunidad, calidez y profundo respeto por la diversidad cultural, enfocándonos en las necesidades reales de nuestra población indígena y mestiza, que conviven en igualdad dentro del territorio.

Nuestra atención está fundamentada en los principios de humanización, equidad y enfoque diferencial, priorizando la atención extramural y el fortalecimiento de los grupos primarios en salud, como herramientas esenciales para mejorar el bienestar colectivo.



8. 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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 17 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

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.

Mujeres, inclusión y diversidad. Actividades que permitan evaluar las capacidades del talento humano, en el enfoque de género, Interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo. fortaleciendo habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Probidad, ética e identidad de lo público. Actividades que contribuyen a fomentar la identidad propia, garantizar la defensa, la vocación por el servicio, el respeto y el cumplimiento de las reglas. Aportando confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente.

Habilidades y competencias. Actividades donde se fortalecen y desarrollan competencias laborales, que permiten complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y de articular los componentes, como la construcción de empleo.

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIDC)

El PIDC 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.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 18 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

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, 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 SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, para el desempeño de sus funciones y el desarrollo de sus actividades en las cuales participa, se procurará porque en el desarrollo de cada junta se traten temas relativos con sus competencias, dentro del quehacer institucional.

Diagnóstico de necesidades: Dado que el PIDC, es una herramienta que fortalece las competencias y habilidades de los colaboradores, se tendrá en cuenta para su elaboración las necesidades planteadas por los líderes de proceso, mismas que fueron priorizadas por las diferentes áreas de trabajo, mediante el diligenciamiento de formulario de Google forms alineadas con la gestión del Talento Humano para su respectiva priorización y consolidación, según los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Consolidación de necesidades: Una vez definidas las capacitaciones 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.

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

- PROCESO / ÁREA
- DIRIGIDO A:
- TEMA DE LA CAPACITACIÓN:
- RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN:
- FECHA PROGRAMADA

Para la programación de los temas de los Miembros de Junta Directiva de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, además se tendrá en cuenta la programación de las juntas directivas.

Ejecución: Se pone en marcha según lo planteado en el cronograma de actividades, aclarando que algunas fechas pueden ser modificadas de acuerdo con las necesidades institucionales y/o

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 19 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

dificultades presentadas.

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. La Oficina de TALENTO HUMANO, solicitará las respectivas evidencias (acta de reunión, listas de asistencia y fotografías), de manera mensual.

10. ENFOQUÉ DE LAS ACTIVIDADES DEL PIDC

El Plan de Capacitación Institucional del Hospital San Vicente de Paúl está estructurado para fortalecer las competencias del personal en diferentes áreas, con énfasis en seguridad del paciente, calidad asistencial, prevención de riesgos y cumplimiento normativo. A continuación, se detallan los enfoques clave identificados:

La programación evidencia un plan integral y alineado con los ejes estratégicos del sector salud, con cobertura transversal a todos los procesos de la ESE: asistenciales, administrativos, operativos y de apoyo. Se observa una planeación sistemática a lo largo del año, con periodicidad mensual, enfoque diferencial por rol y cumplimiento explícito de la normatividad vigente.

El plan no se limita a capacitaciones aisladas, sino que construye con actividades formativas continuas, especialmente en talento humano asistencial, SIAU, seguridad del paciente, humanización y cumplimiento normativo. Asimismo, articula procesos estratégicos como Planeación, Calidad, Control Interno, Talento Humano, SST, Sistemas, Contratación y Facturación.

1. Humanización de la atención y enfoque centrado en el usuario

Es uno de los ejes más fuertes y recurrentes del plan. Se aborda de manera transversal durante todo el año, incluyendo:

- Trato digno, comunicación asertiva y manejo de situaciones difíciles
- Enfoque diferencial, intercultural y de género
- Derechos y deberes del usuario
- Ética institucional y cultura del respeto

Este enfoque involucra tanto personal asistencial como orientadores, conductores, servicios generales y personal administrativo, lo que fortalece la experiencia del usuario en todos los puntos de contacto con la institución.

2. Seguridad del paciente y gestión del riesgo en salud

El plan prioriza la seguridad del paciente como pilar de la calidad asistencial, mediante:

- Cultura de seguridad y reporte de eventos adversos
- Prevención de IAAS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 20 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

- Bioseguridad, lavado de manos, identificación del paciente
 - Manejo del paciente crítico, pediátrico, hospitalizado y materno-perinatal
- Este enfoque se desarrolla de forma progresiva, con niveles acordes al perfil del talento humano, diferenciando claramente lo clínico y lo no clínico.

3. Fortalecimiento de competencias clínicas y asistenciales

Existe una alta concentración de capacitaciones técnicas dirigidas al personal de enfermería, médicos, odontología y laboratorio, que incluyen:

- Urgencias, Triage, RCP, reanimación avanzada y emergencias clínicas
- Procedimientos específicos (sondas, ECG, citología, farmacología, heridas)
- Atención por ciclos de vida y eventos de interés en salud pública

Este componente garantiza actualización permanente, estandarización de prácticas y reducción del riesgo clínico.

4. Cumplimiento normativo y fortalecimiento del sistema de calidad

El plan está claramente alineado con la normatividad nacional, destacando:

- Resolución 3100 de 2019
- Resolución 3280 de 2018
- Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad
- SIVIGILA, SECOP, MIPG, Código de Integridad, mapas de riesgo

Esto evidencia un enfoque preventivo frente a procesos de inspección, vigilancia y control, y una adecuada articulación entre calidad, planeación y control interno.

5. Atención Primaria en Salud, PYDT y enfoque poblacional

Se observa un desarrollo estructurado del enfoque de Atención Primaria, especialmente a través del componente PYDT y SIAU:

- Demanda inducida por ciclos de vida
- Rutas de atención (materno-perinatal, crónicos, salud mental)
- Captación temprana y seguimiento

Este enfoque fortalece la gestión del riesgo poblacional y la continuidad del cuidado, alineado con el modelo de atención institucional.

6. Seguridad y Salud en el Trabajo y bienestar laboral

El plan integra de forma consistente la gestión del riesgo laboral, incluyendo:

- Inducción y reintroducción en SST
- Accidentes laborales y ergonomía
- Riesgos psicosociales y bienestar laboral
- Psicología del conductor y mecánica corporal

Este enfoque protege al talento humano y fortalece la sostenibilidad institucional.

7. Transformación digital y gestión de la información

Se incluye un componente relevante de fortalecimiento tecnológico:

- Manejo de historia clínica electrónica
- Ciberseguridad y protección de datos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 21 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

- Uso adecuado de hardware, software y contraseñas
Esto apoya la modernización institucional y la seguridad de la información.

11. PROGRAMACIÓN DEL PLAN VIGENCIA 2026

1. Proceso * Marca solo un Ovalo	2. DIRIGIDO A:	3. TEMA DE LA CAPACITACIÓN	4. RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	5. FECHA
Planeación	Sistemas	Planes estratégicos	Alexander Zuluaga Quiroz	14/01/2026
Facturación	FACTURACION	FACTURACION	BENHUR BENITEZ GOMEZ	15/01/2026
Dirección Operativa	servicios generales	Triage, SOAT	coordinador del SIAU, coordinador de urgencias y coordinador de facturación	15/01/2026
Urgencias	AUXILIARES DE ENFERMERIA	◊ ENERO 2026 📅 15 de enero de 2026 Tema: Humanización en la atención al usuario Enfoque: Trato digno, respeto, enfoque diferencial y comunicación asertiva Dirigido a: • Auxiliares de enfermería • Orientadores en salud • Conductores de ambulancia Observación: Enfoque no clínico para orientadores y conductores ◊ FEBRERO 2026 📅 12 de febrero de 2026 Tema: Seguridad del paciente (conceptos generales y cultura institucional) Enfoque: • Enfermería: identificación y prevención de riesgos • Orientadores y conductores: cultura de seguridad y reporte de novedades Dirigido a: Todo el personal Observación: Sin abordaje clínico para personal no asistencial ◊ MARZO 2026 📅 12 de marzo de 2026 Tema: Proceso de ingreso del usuario y organización del servicio de urgencias Enfoque: • Orientadores: recepción, orientación y orden del flujo • Enfermería: articulación con el proceso asistencial Dirigido a: • Auxiliares de enfermería • Orientadores en salud ◊ ABRIL 2026 📅 16 de abril de 2026 Tema: Bioseguridad y autocuidado en el entorno hospitalario Enfoque: • Uso básico de EPP • Prevención de riesgos laborales Dirigido a: • Auxiliares de enfermería • Orientadores en salud	JHONATAN ALEXANDER BUITRAGO	15/01/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda



• Conductores de ambulancia

◊ MAYO 2026

📅 14 de mayo de 2026

Tema: Atención segura y humanizada en sala de partos

Enfoque: Cuidado materno, trato respetuoso y acompañamiento

Dirigido a:

• Auxiliares de enfermería

Observación: Exclusivo para personal asistencial

◊ JUNIO 2026

📅 18 de junio de 2026

Tema: Manejo integral del paciente hospitalizado

Enfoque: Seguridad, confort y continuidad del cuidado

Dirigido a:

• Auxiliares de enfermería

Observación: Tema clínico asistencial

◊ JULIO 2026

📅 16 de julio de 2026

Tema: Transporte de pacientes y trato digno durante el traslado

Enfoque:

• Conductores: seguridad, comunicación y responsabilidad

• Enfermería: articulación con el traslado

Dirigido a:

• Conductores de ambulancia

• Auxiliares de enfermería

◊ AGOSTO 2026

📅 13 de agosto de 2026

Tema: Comunicación efectiva y manejo de situaciones difíciles con usuarios

Enfoque:

• Recepción, espera, inconformidades

• Prevención de conflictos

Dirigido a:

• Orientadores en salud

• Auxiliares de enfermería

◊ SEPTIEMBRE 2026

📅 17 de septiembre de 2026

Tema: Atención segura del paciente pediátrico

Enfoque: Riesgos frecuentes y cuidado humanizado

Dirigido a:

• Auxiliares de enfermería

Observación: Exclusivo asistencial

◊ OCTUBRE 2026

📅 15 de octubre de 2026

Tema: Atención inicial del paciente crítico

Enfoque: Rol de enfermería y respuesta institucional

Dirigido a:

• Auxiliares de enfermería

Observación: No aplica para orientadores ni conductores



HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

Página: 23 de 33

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT 891.412126-0

Fecha: 30/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026

Versión: 02

Código: 09_OD_005

		◊ NOVIEMBRE 2026 📅 12 de noviembre de 2026 Tema: Derechos y deberes del usuario y ética institucional Enfoque: • Información clara • Confidencialidad y respeto Dirigido a: • Auxiliares de enfermería • Orientadores en salud • Conductores de ambulancia ◊ DICIEMBRE 2026 📅 10 de diciembre de 2026 Tema: Cierre anual – fortalecimiento de la cultura de humanización y seguridad Enfoque: Evaluación del año y compromiso institucional Dirigido a: Todo el personal		
SIAU	auxiliares SIAU	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2026 ENERO Tema: Inducción y actualización del proceso SIAU • Funciones del SIAU • Derechos y deberes del usuario • Canales de atención 📅 Fecha sugerida: Segunda semana de enero 📅 FEBRERO Tema: Asignación de citas y oportunidad en la atención • Agendamiento presencial, telefónico y virtual • Manejo de agendas médicas • Priorización según condición clínica 📅 Fecha sugerida: Segunda semana de febrero 📅 MARZO Tema: Demanda inducida – Primera infancia e infancia • Controles de crecimiento y desarrollo • Esquema de vacunación • Captación temprana 📅 Fecha sugerida: Segunda semana de marzo 📅 ABRIL Tema: Demanda inducida – Adolescencia y juventud • Salud sexual y reproductiva • Prevención de consumo de sustancias • Salud mental 📅 Fecha sugerida: Segunda semana de abril 📅 MAYO Tema: Demanda inducida – Adultos • Promoción y prevención • Detección temprana de enfermedades crónicas	KEVIN SANTIAGO CASTAÑEDA ROCHE	15/01/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807

E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co

Mistrató Risaralda



HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

Página: 24 de 33

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT 891.412126-0

Fecha: 30/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026

Versión: 02

Código: 09_OD_005

 Fecha sugerida: Segunda semana de mayo



JUNIO

Tema: Demanda inducida – Adulto mayor

- Control de enfermedades crónicas
- Seguimiento a programas de riesgo

 Fecha sugerida: Segunda semana de junio



JULIO

Tema: Atención y seguimiento a pacientes crónicos

- Hipertensión arterial
- Diabetes mellitus
- Otras patologías crónicas
- Programación de controles y adherencia al tratamiento

 Fecha sugerida: Segunda semana de julio



AGOSTO

Tema: Humanización en la atención al usuario

- Comunicación asertiva
- Manejo de usuarios difíciles
- Enfoque diferencial y trato digno

 Fecha sugerida: Segunda semana de agosto



SEPTIEMBRE

Tema: Entrega de historias clínicas – Normatividad y procedimiento

- Solicitud y tiempos de respuesta
- Confidencialidad y protección de datos
- Manejo del archivo clínico

 Fecha sugerida: Segunda semana de septiembre



OCTUBRE

Tema: Oportunidad y calidad en la entrega de historias clínicas

- Seguimiento a solicitudes
- Indicadores de cumplimiento
- Mejora continua del proceso

 Fecha sugerida: Segunda semana de octubre



NOVIEMBRE

Tema: Gestión de PQRD relacionadas con el SIAU

- Clasificación y tiempos de respuesta
- PQR por asignación de citas e historias clínicas
- Retroalimentación al usuario

 Fecha sugerida: Segunda semana de noviembre



DICIEMBRE

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807

E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co

Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL		Página: 25 de 33	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0		Fecha: 30/01/2026	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		Versión: 02	Código: 09_OD_005

		Tema: Evaluación del SIAU y cierre de vigencia • Análisis de indicadores • Lecciones aprendidas • Propuestas de mejora para la vigencia 2027 📅 Fecha sugerida: Primera semana de diciembre		
Planeación	Líderes de proceso	Construcción POA 2026	Alexander Zuluaga Quiroz	16/01/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	PRODUCTOS Y PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE ÁREAS Y SUPERFICIES	ODONTÓLOGA, CALIDAD, PROVEEDOR	20/01/2026
Laboratorio	Auxiliares de enfermería nuevos	Fase preanalítica y toma de muestras	Eliana Botero	22/01/2026
Dirección Operativa	enfermeros	Reanimación Avanzada	Coordinador Medico	24/01/2026
Dirección Operativa	CONDUCTOR	Primer Respondiente y RCP	CORDINADOR MEDICO	26/01/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	RETROALIMENTACIÓN EN DILIGENCIAMIENTO DE HISTORIAS CLÍNICAS ODONTOLÓGICAS EN JORNADAS INTRA Y EXTRAMURALES. AUDITORIA HISTORIA CLÍNICAS ODONTOLOGICAS E HIGIENE ORAL.	COORDINADORA ODONTOLOGÍA, COMITÉ DE HISTORIAS CLÍNICAS	27/01/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Protocolos de Bioseguridad 2026	CORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	27/01/2026
Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los funcionarios y contratistas	Inducción y reinducción en SST	Líder SST	27/01/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Tamizajes de canceres priorizados resolución 3280 de 2018	Melissa Castañeda Cano	28/01/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	funciones por área	DIRECCION OPERATIVA	28/01/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	TOSFERINA	COORDINACION MEDICA	29/01/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	PROTOCOLO DE LAVADO DE MANOS Y PREPARACIÓN ALCOHÓLICA	COORDINADORA ODONTOLOGÍA	30/01/2026
Coordinación Médica	MEDICOS Y PERSONAL ASISTENCIAL INTERESADO	ABLACION	COORDINACION MEDICA	30/01/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	SELLANTES DE FOSAS Y FISURAS	COORDINADORA ODONTOLOGÍA	10/02/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Manual de bioseguridad, biocontención y biocustodia	Eliana Botero	12/02/2026
Calidad	Coordinadores de Areas	Sistema Obligatorio de garantía de la Calidad	Calidad	12/02/2026
Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los funcionarios y Contratistas	Accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral	Líder SST	12/02/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y	MANUALES, PROTOCOLOS, PROCEDIMIENTOS PARA EL ÁREA DE ODONTOLOGÍA	CALIDAD, COORDINADORA ODONTOLOGÍA	17/02/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
 E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
 Mistrató Risaralda



HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

Página: 26 de 33

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT 891.412126-0

Fecha: 30/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026

Versión: 02

Código: 09_OD_005

	AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA			
Dirección Operativa	orientadores	uso de elementos de protección personal	encargado seguridad y salud en el trabajo	17/02/2026
Dirección Operativa	CONDUCTORES	Psicología del Conductor	PSICOLOGO	17/02/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	MANUAL DE ATENCIÓN EN PROTECCIÓN ESPECÍFICA Y DETECCIÓN TEMPRANA - SALUD ORAL (Ministerio de Salud, Resolución 3280 del 2018 – Anexo 276 de 2019)	COORDINADORA ODONTOLOGÍA	20/02/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Manejo de Sustancias Químicas	CORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20/02/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Gestión de Derrames Biológicos	CORDINADOR DE SEGURIDA Y SALUD EN EL TRABAJO	20/02/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Abordar los objetivos, población objeto, y captación al programa	Melissa Castañeda Cano	25/02/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Toma de muestras de talón para TSH neonatal en papel filtro	Eliana Botero	26/02/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	MANUAL DE BIOSEGURIDAD	CALIDAD, COORDINADORA ODONTOLOGÍA, LIDER SST	27/02/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	CIDIGO ROJO	COORDINACION MEDICA	27/02/2026
Dirección Operativa	Enfermeros	Prevención de IAAS	Jefe Jonathan	3/03/2026
Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los funcionarios y contratistas	Riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo.	Líder SST	4/03/2026
Dirección Operativa	ENFERMEROS	RESOLUCION 3280 METAS	JEFE MELIZA	5/03/2026
Sistemas e Información	Líderes de Procesos y funcionarios de la E.S.E	Hardware y software Manejo apropiado de las impresiones Manejo apropiado de contraseña copias de seguridad Manejo apropiado de control de Virus Manejo de acceso a internet Manejo de correo electrónico etc.	Andrés Zapata	6/03/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Limpieza en Áreas Críticas	CORDINADOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DIRECCION OPERATIVA	11/03/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Transporte, conservación y remisión de muestras	Eliana Botero	12/03/2026
Contratación	Todo el personal	Conocimiento del manual de contratación de la ESE	Yesica Jimena Carvajal Villada	14/03/2026
Facturación	FACTURACION	RIPS RES 2274	BENHUR BENITEZ GOMEZ	15/03/2026
Dirección Operativa	orientadores de salud	Capacitación de accidentes laborales	coordinador de seguridad en el trabajo	17/03/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y	TOPICACIÓN DE FLUOR DE BARNIZ, APLICACIÓN Y RECOMENDACIONES POS OPERATORIAS	COORDINADORA ODONTOLOGÍA	18/03/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807

E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co

Mistrató Risaralda



HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

Página: 27 de 33

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT 891.412126-0

Fecha: 30/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026

Versión: 02

Código: 09_OD_005

	AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA			
Planeación	Líderes de proceso	Informe de gestión gerencial	Alexander Zuluaga Quiroz	18/03/2026
Talento Humano	Personal planta	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	20/03/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA ODONTOLÓGICAS	COORDINADORA ODONTOLOGÍA	25/03/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Atención a la planificación familiar, resolución 3280 de 2018	Melissa Castañeda Cano	25/03/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	PRIMEROS AUXILIOS	ESE HSVP	31/03/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	DESNUTRICION	COORDINACION MEDICA	31/03/2026
Control Interno	LÍDERES DE PROCESOS	MAPA DE RIESGOS	Control interno, apoya Planeación	4/04/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	KARDEX, PROTOCOLO PARA SEMAFORIZACIÓN DE INSUMOS ODONTOLÓGICOS Y MEDICAMENTOS	COORDINADORA ODONTOLOGIA, APOYO COODESURIS Y/O REMEDYHOS	7/04/2026
Dirección Operativa	orientadores de salud	humanización	coordinador del SIAU	7/04/2026
Calidad	Líderes de Procesos	Plan de Auditoria del Mejoramiento de la Calidad en salud. - Calificación de estándares	Calidad	7/04/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Humanización del Servicio	CORDINADOR DEL SIAU	7/04/2026
Dirección Operativa	enfermeros	Gestión de Crisis en Urgencias	Jefe Juliana	8/04/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Protocolo de limpieza y desinfección	Eliana Botero	9/04/2026
Calidad	Todos los funcionarios	Resolución 3100 del 2019	Calidad	9/04/2026
Dirección Operativa	ENFERMEROS	inserción y retiro de implanon y DIU.	JEFE LILIANA	9/04/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Capacitación de accidentes laborales	CORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21/04/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Atenciones en salud según ciclos de vida (primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, adultez y vejez) resolución 3280 de 2018	Melissa Castañeda Cano	29/04/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	EMERGENCIAS HIPERTENSIVAS EN EMBARAZO	COORDINACION MEDICA	30/04/2026
Dirección Operativa	enfermeros	toma de electrocardiogramas	Jefe Jonathan	2/05/2026
Administración	Administración	Excel	Alvaro Aguirre	8/05/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807

E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co

Mistrató Risaralda

**HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL**

Página: 28 de 33

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT 891.412126-0**

Fecha: 30/01/2026

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026**

Versión: 02

Código: 09_OD_005

Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	PRIEMEROS AUXILIOS	DIRECCION OPERATIVA	12/05/2026
Laboratorio	Bacteriología y auxiliares de laboratorio	Protocolo de eventos Adversos	Eliana Botero	14/05/2026
Dirección Operativa	orientadores de salud	plataforma de HC	coordinador de sistema	15/05/2026
Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los funcionarios.	SVE - Psicosociales	ARL	19/05/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	SEPSIS EN GINECOLOGIA	COORDINACION MEDICA	29/05/2026
Dirección Operativa	enfermeros	Triage	Jefe Jonathan Y Coordinador del SIAU	3/06/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	CAPACITACIÓN SOBRE LIMPIEZA, ESTERILIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS DEL ÁREA DE ODONTOLOGÍA	CLINILAB/ O ENTIDAD ENCARGADA DEL MANTENIMIENTO EN EL MOMENTO	4/06/2026
Dirección Operativa	Enfermeros	seguridad del paciente	Jefe Liliana	5/06/2026
Laboratorio	Bacteriología y auxiliares de laboratorio	Manual de Gestión Integral de Residuos	Eliana Botero	11/06/2026
Dirección Operativa	orientadores	Ciberseguridad y Datos	ingeniero de sistemas	17/06/2026
Planeación	Colaboradores de la ESE	Modelo integrado de planeación y gestión MIPG	Alexander Zuluaga Quiroz	24/06/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Atención en salud ruta materno perinatal, resolución 3280 de 2018	Melissa Castañeda Cano	24/06/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	HUMANIZACION	COORDINACION MEDICA	30/06/2026
Dirección Operativa	ENFERMEROS	Capacitación de accidentes laborales	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	2/07/2026
Dirección Operativa	enfermeros	tipo de heridas y manejo	Jefe Jonathan	9/07/2026
Control Interno	TODO EL PERSONAL	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Control interno	10/07/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Ergonomía y Mecánica Corporal	CORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14/07/2026
Talento Humano	Personal de planta	Nómina y seguridad social	Andrea sabogal	15/07/2026
Dirección Operativa	orientadores de salud	Comunicación Asertiva	coordinador del SIAU	16/07/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Atención de pacientes con enfoque diferencial, criterios de priorización de usuarios en los servicios de salud.	Melissa Castañeda Cano	29/07/2026
Laboratorio	Bacteriología y auxiliares de laboratorio	Eventos de interés en Salud Pública	Eliana Botero	30/07/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	IAAS	COORDINACION MEDICA	31/07/2026
Dirección Operativa	Enfermeros	tipos de sonda y su manejo	Dirección Operativa	4/08/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS**Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807****E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co****Mistrató Risaralda**

		HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 29 de 33	
		EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026	
		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02	Código: 09_OD_005
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	TEMAS EXIGIDOS POR LA NORMATIVIDAD SOBRE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA Y DOSIMETRÍA PERSONAL	OFICIAL DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA (SIEVERT)	5/08/2026
Dirección Operativa	Orientadores de salud	Gestión de Conflictos	seguridad y salud en el trabajo	11/08/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Mantenimiento Preventivo Básico	COORDINADOR DE MANTENIMIENTO	12/08/2026
Laboratorio	Auxiliares de enfermería	Capacitación en toma de muestras	Eliana Botero	13/08/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Vacunación- ESAVI - Cadena de frío	John Alberto Rendon	26/08/2026
Contratación	Todo el personal	Publicación de contratos y ejecuciones en aplicativo SECOP y SIA Observa	Yesica Jimena Carvajal Villada	29/08/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	INFECCION DE PIEL Y TEJIDOS BLANDOS	COORDINACION MEDICA	31/08/2026
Dirección Operativa	enfermeros	humanización	coordinador del SIAU	2/09/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Manual de procedimientos técnicos (centrifugación y química clínica)	Eliana Botero	10/09/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	SEGURIDAD DEL PACIENTE Y EVENTOS ADVERSOS EN ODONTOLOGÍA	CALIDAD, COORDINADORA ODONTOLOGÍA, LIDER DEL COMITÉ DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	15/09/2026
Odontología	ODONTÓLOGAS, HIGIENISTAS ORALES Y AUXILIAR DE ODONTOLOGÍA	HUMANIZACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD	SIAU, COORDINADORA ODONTOLOGÍA, CALIDAD	15/09/2026
Dirección Operativa	orientadores de salud	Enfoque de Género e Interculturalidad	coordinador del SIAU	16/09/2026
Control Interno	TODO EL PERSONAL	CURSO MIPG	CONTROL INTERNO	25/09/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	LACTANCIA MATERNA	COORDINACION MEDICA	30/09/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Lavado de manos, identificación del paciente, humanización, comunicación efectiva	Melissa Castañeda Cano	30/09/2026
Dirección Operativa	Enfermeros	plataforma de HC	SISTEMAS DE INFORMACION	1/10/2026
Dirección Operativa	enfermeros	Farmacología Clínica Actualizada	QUIMICA FARMACEUTICA	6/10/2026
Dirección Operativa	SERVICIOS GENERALES	Comunicación Efectiva y Reporte	DIRECCION OPERATIVA	14/10/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Manual de procedimientos técnicos (hematología)	Eliana Botero	15/10/2026
Dirección Operativa	orientadores de salud	Primeros Auxilios	directora operativa	16/10/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Manejos pacientes con EDA- IRA- DNT	Melissa Castañeda Cano	28/10/2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL		Página: 30 de 33	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0		Fecha: 30/01/2026	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		Versión: 02	Código: 09_OD_005

Coordinación Médica	MEDICOS	LUMBALGIA	COORDINACION MEDICA	30/10/2026
Dirección Operativa	ENFERMEROS	SIVIGILA	JEFE ENCARGADA DE SIVIGILA	4/11/2026
Dirección Operativa	ENFERMEROS	toma de citología y examen de seno	JEFE LILIANA	5/11/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Manual de procedimientos técnicos (parasitología, coloraciones, parcial de orina)	Eliana Botero	12/11/2026
Dirección Operativa	orientador de salud	Rutas de Salud Mental	psicólogo	17/11/2026
Facturación	FACTURACION	PROCESOS DE FACTURACION POR AREAS	BENHUR BENITEZ GOMEZ	18/11/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Manejos pacientes con EPOC- artritis- HTA- DM	Melissa Castañeda Cano	25/11/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	PYDT	COORDINACION MEDICA	30/11/2026
PEYDT	Personal de SIAU / enfermería	Seguridad del paciente, bioseguridad	Melissa Castañeda Cano	9/12/2026
Laboratorio	Bacterióloga y auxiliares de laboratorio	Recepción, manejo y conservación de reactivos e insumos	Eliana Botero	10/12/2026
SIAU	Auxiliares SIAU	Derechos y deberes Atención al usuario Verificación de manual SIAU Humanización en salud Protocolo asignación de Citas Protocolo para la entrega de historias clínicas	Kevin Santiago Castañeda de Roche	12/12/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	RABIA	COORDINACION MEDICA	30/12/2026
Coordinación Médica	MEDICOS	TAMIZAJE AUDITIVO	COORDINACION MEDICO	30/12/2026
Talento Humano	Personal de planta	Bienestar laboral y salud mental	Arl	Pendiente por agendar

12. DISPOSICIONES FINALES

El Plan Institucional de Capacitación 2026 del Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató se estructura como un instrumento estratégico que integra un conjunto amplio, sistemático y articulado de actividades formativas dirigidas a los diferentes procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la institución. Su propósito principal es fortalecer las competencias técnicas, administrativas y humanas del talento humano, contribuir al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud y garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable al sector.

El plan incorpora de manera transversal y permanente el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a través de capacitaciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bioseguridad, uso adecuado de elementos de protección personal, prevención de accidentes y enfermedades laborales, ergonomía y mecánica corporal, manejo seguro de sustancias químicas, gestión de derrames biológicos, primeros auxilios, autocuidado y reporte de incidentes y accidentes de trabajo. Estas acciones están dirigidas al personal asistencial,

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 31 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

administrativo, de servicios generales, orientadores y conductores, fortaleciendo la cultura de la prevención, el autocuidado y la protección integral de la salud de los trabajadores.

En el componente asistencial y clínico, el Plan prioriza el fortalecimiento de la seguridad del paciente y la atención humanizada, mediante capacitaciones en prevención de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS), cultura de seguridad, identificación y gestión de riesgos, manejo de emergencias y urgencias, Triage, reanimación básica y avanzada, atención del paciente crítico, pediátrico, materno-perinatal y hospitalizado, así como la estandarización de procedimientos clínicos y de enfermería, la aplicación de guías de práctica clínica y el abordaje de eventos de interés en salud pública y vigilancia epidemiológica.

De manera complementaria, el Plan desarrolla un componente sólido de fortalecimiento institucional en calidad, planeación y control interno, abordando temáticas como el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, la auditoría para el mejoramiento continuo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la gestión del riesgo institucional, los mapas de riesgo, el Código de Integridad y la normatividad aplicable al sector salud, promoviendo una cultura de autocontrol, transparencia y mejora continua en todos los niveles de la organización.

Asimismo, se incluyen capacitaciones orientadas al fortalecimiento de los procesos administrativos y de apoyo, tales como facturación y RIPS, contratación estatal, nómina y seguridad social, manejo de plataformas institucionales, historia clínica, protección de datos personales, ciberseguridad y uso adecuado de las tecnologías de la información, contribuyendo a la eficiencia operativa, la transparencia en la gestión y la adecuada articulación de los procesos institucionales.

El Plan de Capacitación contempla de manera especial el fortalecimiento del Sistema de Información y Atención al Usuario (SIAU) y de la Atención Primaria en Salud, mediante acciones formativas continuas en asignación de citas, gestión de PQRD, entrega de historias clínicas, derechos y deberes del usuario, comunicación asertiva, enfoque diferencial e intercultural, demanda inducida por ciclos de vida y rutas integrales de atención, consolidando una atención centrada en las personas, las familias y la comunidad.

Se priorizan acciones orientadas al bienestar laboral y la humanización institucional, enfocadas en el fortalecimiento del clima organizacional, la salud mental, el manejo de conflictos, la comunicación efectiva, el trato digno y el respeto por la diversidad, impactando positivamente la satisfacción del usuario, el desempeño del talento humano y la calidad del servicio prestado.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 responde a las necesidades identificadas por los diferentes procesos del Hospital y se constituye en una herramienta clave para el desarrollo integral del talento humano, el fortalecimiento del Sistema de Gestión Institucional y el logro de los objetivos estratégicos del Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató.

13. PUNTOS DE CONTROL

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 32 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

N°	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Seguimiento a las capacitaciones programadas	Hacer seguimiento a los responsables de las áreas encargados de brindar capacitaciones al equipo de trabajo	Talento humano	Mensual	Seguimiento realizado

14. 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 colaboradores 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%

15. 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.

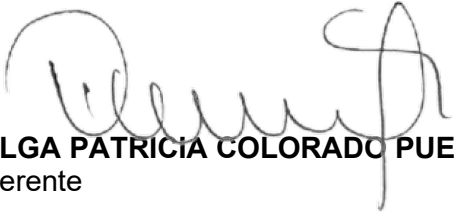
JEFE DE TALENTO HUMANO: garantizar la ejecución de las fases del Plan Institucional de Capacitación.

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

16. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Formulario para el diligenciamiento del plan anual de capacitaciones:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjI0OOlt5qFLen-QzYEizgltt0LXMZQc5zFSeygJFSQU34NQ/viewform>


OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA
 Gerente


ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ
 Técnico en Recursos Humanos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 33 de 33
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Versión: 02 Código: 09_OD_005

17. BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Colombia. (1998). **Decreto 1567 de 1998**. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Congreso de la República de Colombia. (2004). **Ley 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Congreso de la República de Colombia. (2019). **Ley 1960 de 2019**. Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030**. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). **Decreto 1083 de 2015**. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). **Política Nacional de Talento Humano en Salud**. Bogotá, Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2019). **Resolución 0312 de 2019**. Por la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes.
- Organización Mundial de la Salud. (2016). **Estrategia global de recursos humanos para la salud: La fuerza laboral 2030**. Ginebra, Suiza.
- Resolución 390 de 2017. **Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación**.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). **Decreto 1083 de 2015**. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.