
 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC

2026

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:


Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Edgar Yobanny Dorado Daza	Profesional Talento Humano	Talento Humano	15 de diciembre de 2025
Revisión	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	18 de diciembre de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
	Acta No. 001 del 22 de enero de 2026			
	Diana Marcela Conde Martín	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 020		Fecha: 22 de enero de 2026	

Control de los Cambios

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	2

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

7.0	Resolución No. 049 de 30/01/2024	Actualización del Plan.
8.0	Resolución No. 033 de 27/01/2025	Actualización del Plan.
9.0	Resolución No. 020 del 22/01/2026	Actualización del Plan..

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	3



 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. ALCANCE.....	6
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	6
4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL.....	8
4.1 MARCO LEGAL	8
4.2 MARCO CONCEPTUAL.....	10
<input type="checkbox"/> Aprovechar el material de inducción y reinducción y capacitación específica en formatos digitales e interactivos para su distribución en línea.	13
<input type="checkbox"/> Garantizar capacitaciones en la plataforma con contenidos cortos, la cual permitirá en caso de crisis garantizando la participación de los colaboradores con responsabilidad de los líderes de los procesos y Talento Humano.	13
<input type="checkbox"/> Implementar incentivos para el personal que complete la formación en línea (reconocimiento).....	13
7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	13
5.1 MISIÓN	13
5.2 VISIÓN	13
5.3 PRINCIPIOS	13
4.2.1.2 VALORES	14
8. PUNTOS DE CONTROL	15
9. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.....	15
7.1 INDUCCIÓN GENERAL	17
7.2 REINDUCCIÓN	18
7.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	19
7.4 ESCUELAS DE REENTRENAMIENTO	19
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	19
9. INDICADORES.....	23
10. DOCUMENTOS RELACIONADOS	24
11. RESPONSABLES	24
12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN.....	25

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	4

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

1. OBJETIVOS


1.1 OBJETIVO GENERAL

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

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	5

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

desempeño de los colaboradores de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

2. ALCANCE

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

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

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


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

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

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

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	6

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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.

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

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

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

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


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

META: Es la cuantificación del objetivo propuesto.

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	7

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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

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

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

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

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

4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL


4.1 MARCO LEGAL

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

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

Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 7: Establece que los planes institucionales de cada

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	8

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

entidad deben incluir obligatoriamente, además de la inducción, programas de re inducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.


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

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

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; en su **artículo 36** establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”. Cada entidad será responsable de formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	9

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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 clasificadas con riesgo I,II,III,IV,V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.

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

Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

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

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


4.2 MARCO CONCEPTUAL

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

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

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su Plan Institucional de Capacitación”, y tomando como

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	10

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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


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

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

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


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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	11

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

5. DOFA

MATRIZ DOFA						
<div>FACTORES EXTERNOS</div> <div>FACTORES INTERNOS</div>		Oportunidades (O)	Amenazas (A)			
		O1. Utilización de las herramientas tecnológicas para promocionar y realizar cápacitaciones, dirigidas a los servidores públicos, en cumplimiento al Plan Institucional de capacitación PIC. Identificar cursos con horarios distribuidos equitativamente entre la labor en el aula y el trabajo en casa.	A1.Modificaciones constantes en las políticas, protocolos y regulaciones del sector salud que obliguen a replantear o actualizar urgentemente el contenido de las capacitaciones.			
			A2. Eventos no previstos (como pandemias o brotes epidemiológicos) que desvíen recursos, tiempo y personal capacitador hacia la atención de la crisis, interrumpiendo el PIC programado.			
			A3. Falta de percepción por parte de los servidores públicos y colaboradores de la institución.			
Fortalezas (F)		ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA			
F1.Capacitación permanente dirigida a los Servidores Públicos de Planta, contratistas, aliados estrategicos, relacionadas en los temas inherentes a la Misión Institucional		FO1.Aprovechar el material de inducción, reinducción y capacitación específica en formatos digitales e interactivos (videos, módulos e-learning, simulaciones) para su distribución en línea	FA.1 Garantizar capacitaciones en la plataforma con contenidos cortos, la cual permitirá en caso de crisis garantizando la participación de los colaboradores con responsabilidad de los Líderes de los procesos y Talento Humano			
F2. El PIC está orientado al desarrollo de competencias laborales (ser, saber, hacer) y al fortalecimiento de la cultura de servicio, como lo indican sus objetivos. Además contamos con un proceso de inducción y Reinducción, capacitación especifica en los puestos de trabajo						
Debilidades (D)		ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA			
D1 Limitaciones en la infraestructura tecnológica o conectividad que dificulten la implementación de metodologías virtuales o a distancia para todo el personal.		DO1. Implementar incentivos (reconocimiento) para el personal que complete la formación en línea, ayudando a motivar el esfuerzo extra que implica superar la barrera tecnológica.	DA1. Implementar un programa de reconocimiento formal que vaya mas allá del " Empleado del mes" y debe ir enfocado en reconocer acciones que demuestren el sentido de pertenecía y el compromiso con los valores. El reconocimiento debe ser Público destacando que valor de la Misión cumplió. Gerencia- Talento Humano			
FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación		Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	12

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

6. PLAN DE ACCIÓN

- Aprovechar el material de inducción y reinducción y capacitación específica en formatos digitales e interactivos para su distribución en línea.
- Garantizar capacitaciones en la plataforma con contenidos cortos, la cual permitirá en caso de crisis garantizando la participación de los colaboradores con responsabilidad de los líderes de los procesos y Talento Humano.
- Implementar incentivos para el personal que complete la formación en línea (reconocimiento)

7. DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO

5.1 MISIÓN

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

5.2 VISIÓN


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

5.3 PRINCIPIOS

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	13

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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

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

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

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

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


4.2.1.2 VALORES

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

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	14

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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

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

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


8. PUNTOS DE CONTROL

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

9. 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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	15

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

demandas de los ciudadanos. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.


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

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

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

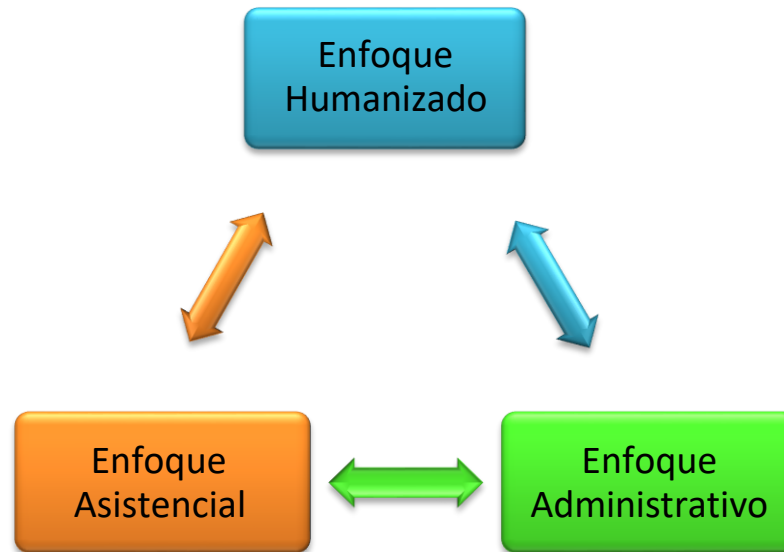
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	16

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

ENFOQUÉ DE LAS ACTIVIDADES DEL PIC



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


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

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

7.1 INDUCCIÓN GENERAL

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	17

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.

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

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


7.2 REINDUCCIÓN

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

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	18

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		



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

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

7.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

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

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

7.4 ESCUELAS DE REENTRENAMIENTO


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

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

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

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	19

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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

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


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

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

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	20

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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

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

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


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

- ✚ Área (Asistencial – Administrativa)
- ✚ Proceso
- ✚ Tema de Capacitación
- ✚ Modalidad de Capacitación
- ✚ Periodicidad
- ✚ Cantidad de personas a las que se capacitará
- ✚ Número de horas
- ✚ A quién va dirigido
- ✚ Responsable

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	21

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

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


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

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

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	22

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		



9. INDICADORES

Nombre: Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación

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

Meta: ≥85%

Nombre: Cobertura del Plan Institucional de Capacitación.

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


Meta: ≥85%

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

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

Meta: ≥85%

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	23

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

10. DOCUMENTOS RELACIONADOS

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

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

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

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

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

Listas de asistencia (HSP-CI-F51)

11. RESPONSABLES

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


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

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

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

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

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	24


 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL01 22/01/2026 Versión: 9.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		

12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Con el fin de garantizar la participación ciudadana, el presente plan fue publicado en el mes de diciembre de 2025 en el enlace de la página web institucional: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2555-planes-estrategicos-2026-con-el-objeto-que-la-comunidad-efectue-observaciones/>, con el propósito de recibir comentarios, sugerencias y observaciones por parte de la ciudadanía, durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026.

Posterior al cumplimiento del plazo establecido para la publicación del presente plan en la página web institucional (del 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026), no se recibieron observaciones, comentarios ni sugerencias por parte de la ciudadanía. En consecuencia, el presente Plan fue sometido a consideración y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, mediante Acta No. 01 del 22 de Enero de 2026. Finalmente, el Plan quedó adoptado en su versión definitiva y fue publicado en el enlace de transparencia institucional de La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, disponible en: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2556-planes-estrategicos-y-plan-de-accion-para-la-vigencia-2026/>

FECHA:	Elaboración: 10/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	9.0	25

		E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL "SAN ANTONIO" PITALITO – HUILA NIT: 891.180.134 - 2							CODIGO FORMATO: HSP-GH-IC-F01
		PROCESO: TALENTO HUMANO							VERSION: 5.0
		PROCEDIMIENTO: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO							FECHA APROBACIÓN:
		NOMBRE DEL DOCUMENTO: FORMATO CONSOLIDADO GENERAL DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL							22/01/2026
		AÑO: 2026							
ANEXO 1									
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
ADMINISTRATIVO	ALMACEN	RETROALIMENTACION DE PROCESOS FIJOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEPTIEMBRE DE 2026	1	10	2	LOS FUNCIONARIOS COORDINADORES RESPONSABLES DE ACTIVOS FIJOS	FAIVER HOYOS VARGAS
		RETROALIMENTACION DEL PROCESO DE INGRESO DE ELEMENTOS POR COMPRAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	MAYO DE 2026	1	10	2	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE ALMACEN Y FARMACIA QUE REALIZAN EL PROCESO	EDILMA TRUJILLO ARTUNDUAGA
		RETROALIMENTACION DEL PROCESO DE EGRESOS DE BIENES POR SUMINISTRO Y ENTREGA DE ELEMENTOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	AGOSTO DE 2026	1	7	2	FUNCIONARIOS DE ALMACEN	EDILMA TRUJILLO ARTUNDUAGA
ASISTENCIAL	HOSPITALIZACIÓN- ENFERMERAS- JEFES	PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCION DE CAIDAS- PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	PRESENCIAL	ENERO	2	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		PROTOCOLO RECIBO Y ENTREGA DE TURNO-NOTAS DE ENFERMERIA- PLAN DE CUIDADOS DE ENFERMERIA	PRESENCIAL	FEBRERO	3	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS-LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL	MARZO	2	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		TOMA DE SIGNOS VITALES- CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL	ABRIL	2	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		SONDA VESICAL- CONTROL LA/LE- INSERCCION Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL	MAYO	4	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCION DE CAIDAS- PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	PRESENCIAL	JULIO	2	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		RECIBO Y ENTREGA DE TURNO-NOTAS DE NEFERMERIA Y PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA	PRESENCIAL	AGOSTO	3	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS- LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	2	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		TOMA DE SIGNOS VITALES- CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL	OCTUBRE	2	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
		SONDA VESICAL- CONTROL LA/LE- INSERCCION Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	4	40	6	PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA- ENFERMEROS JEFES	MICHELL CERVERA DIRECTOR
ADMINISTRATIVA	CUENTAS MEDICAS	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE GLOSAS DE CUENTAS MEDICAS	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		RESOLUCION 2284 DE 2023 - PROCEDIMIENTO DEVOLUCIONES	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		DISPOSITIVOS MEDICOS IMPLANTABLES - TARJETAS TRIPLE IMPLANTE	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		RESOLUCION 0204785 DE 2024 - ADRES	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		NUEVO PBS 2026, CAMBIOS	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		RESOLUCION 1965 DE 2025 - MINSALUD	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		CIRCULAR 0000009 DE 2025	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		CIRCULAR 007 DE 2025	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		DECRETO 858 DE 2025	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		FACTURA DE VENTA Y GLOSAS - DECRETO 441 DE 2022	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		CONCEPTO JURIDICO RADICADOS # 202342302993302 y 202342302993912	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
		LA PRESCRIPCION EN EL SOAT	PRESENCIAL	MENSUAL	1	8	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES DEL PROCESO DE CUENTAS MEDICAS	AUDITORIA DE CUENTAS MEDICAS
ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN OPERATIVA	EJE DE HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN	PRESENCIAL Y VITUIAL	SEMESTRAL	1	8	30 MINUTOS	JUNTA DIRECTIVA	LIDER DE GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL PACIENTE Y SU FAMILIA
		POLITICA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y MODELO DE ATENCION	PRESENCIAL Y VITUIAL	SEMESTRAL	1	8	30 MINUTOS	JUNTA DIRECTIVA	SUBGERENCIA TECNICO CIENTIFICA-GESTIÓN DE CALIDAD
		MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	VITUIAL	ANUAL	1	50	30 MINUTOS	PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE INGRESE A LA INSTITUCIÓN	PLANEACIÓN OPERATIVA

		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
MISIONAL	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	REMISIÓN QUE INCLUYA TRASLADO DE NIÑOS Y PERSONAS EN ABANDONO O SIN ACOMPAÑANTE MISION MEDICA, DIH	PRESENCIAL O VIRTUAL	ENERO	1	15	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MEDICOS, AUXILIARES DE ENFERMERIA,AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIOS DE VEHICULOS.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA.	PRESENCIAL O VIRTUAL	FEBRERO	1	15	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MEDICOS, AUXILIARES DE ENFERMERIA,AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIOS DE VEHICULOS.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO MISIÓN MEDICA, DIH. TRANSPORTE DE SUSTANCIAS INFECCIOSAS	PRESENCIAL O VIRTUAL	MARZO	1	15	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MEDICOS, AUXILIARES DE ENFERMERIA,AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIOS DE VEHICULOS.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		MANEJO DE URGENCIAS.PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA.	PRESENCIAL O VIRTUAL	ABRIL	1	15	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MEDICOS, AUXILIARES DE ENFERMERIA,AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIOS DE VEHICULOS.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		REMISIÓN QUE INCLUYA TRASLADO DE NIÑOS Y PERSONAS EN ABANDONO O SIN ACOMPAÑANTE MISION MEDICA, DIH TRANSPORTE DE SUSTANCIAS INFECCIOSAS.	PRESENCIAL O VIRTUAL	MAYO	1	15	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS MEDICOS, AUXILIARES DE ENFERMERIA,AUXILIAR DE REFERENCIA Y OPERARIOS DE VEHICULOS.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		RUTINAS PERMANANTES DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DEL VEHICULO Y NORMAS DE TRANSITO.	PRESENCIAL O VIRTUAL	JUNIO	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESO OPERARIO DE VEHICULO	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN D ELA AMBULANCIA, QUE INCLUYA LAS RUTINAS PARA SU REALIZACIÓN MISION MEDICA, DIH. TRANSPORTE DE SUSTANCIAS INFECCIOSAS	PRESENCIAL O VIRTUAL	JULIO	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERIA Y OPERARIO DE VEHICULO.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		MEDICAMENTOS,DISPOSITIVOS MEDICOS E INSUMOS EN LSO PROCEDIMIENTOS QUE SE REALICEN.	PRESENCIAL O VIRTUAL	AGOSTO	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERIA.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		NOTAS DE ENFERMERIA,PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA MISION MEDICA DIH	PRESENCIAL O VIRTUAL	SEPTIEMBRE	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERIA.	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		HISTORIA CLINICA PHE	PRESENCIAL O VIRTUAL	OCTUBRE	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERIA/ AUXILIARES CLINICOS	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		REANIMACION CARDIOPULMONAR MISION MEDICA, DIH	PRESENCIAL O VIRTUAL	NOVIEMBRE	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERIA/ AUXILIARES CLINICOS	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
		CLASIFICACIÓN DESECHOS HOSPITALARIOS	PRESENCIAL O VIRTUAL	DICIEMBRE	1	15	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES PROCESOS AUXILIAR DE ENFERMERIA/ AUXILIARES CLINICOS/ OPERARIOS DE VEHICULOS	COORDINADOR REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
MISIONAL	ENFERMERA URGENCIAS	PROTOCOLO PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS - PROCEDIMIENTOS DE CUSTODIA PERTENENCIA O DINERO DE PACIENTES	PRESENCIAL	ENERO	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO NOTAS DE ENFERMERIA/ PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA RECIBO Y ENTREGA DE TURNO PROTOCOLO CÓDIGO FUCSIA PARA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	PRESENCIAL	FEBRERO	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE- PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL	MARZO	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO TOMA DE SIGNOS VITALES - PROTOCOLO CURACION Y MANEJO DE HERIDAS PROCEDIMIENTO RECOMENDACIONES AL EGRESO	PRESENCIAL	ABRIL	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO Sonda Vesical y Control de la/ LE inserción - PROTOCOLO MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL	MAYO	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS	PRESENCIAL	JULIO	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO NOTAS DE ENFERMERIA/ PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA RECIBO Y ENTREGA DE TURNO	PRESENCIAL	AGOSTO	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE- PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO TOMA DE SIGNOS VITALES - PROTOCOLO CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL	OCTUBRE	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
		PROTOCOLO Sonda Vesical y Control de la/ LE inserción - PROTOCOLO MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	1	50	3	PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION EXTENSION	COORDINACION DE ENFERMERIA DE URGENCIAS
MISIONAL	CENTRAL DE REPROCESAMIENTO DE DISPOSITIVOS MEDICOS Y ELEMENTOS REUTILIZABLES	RESOLUCION 914 DE 2025	PRESENCIAL O VIRTUAL	ABRIL	1	50	2	AUXILIARES CENTRAL DE ESTERILIZACION Y PERSONAL QUE CORRESPONDA.	LIDER DE PROCESO/ AUXILIAR DE ENFERMERIA CENTRAL DE ESTERILIZACION.
		LAVADO Y DESINFECCION DE DISPOSITIVOS MEDICOS	PRESENCIAL O VIRTUAL	JUNIO	1	50	1	AUXILIARES CENTRAL DE ESTERILIZACION Y PERSONAL QUE CORRESPONDA.	LIDER DE PROCESO/ AUXILIAR DE ENFERMERIA CENTRAL DE ESTERILIZACION.
		REPROCESAMIENTO DE DISPOSITIVOS Y ELEMENTOS REUTILIZABLES.	PRESENCIAL O VIRTUAL	AGOSTO	1	50	2	AUXILIARES CENTRAL DE ESTERILIZACION Y PERSONAL QUE CORRESPONDA.	LIDER DE PROCESO / AUXILIAR DE ENFERMERIA CENTRAL DE ESTERILIZACION.
		PROTOCOLO DE USO Y REUSO	PRESENCIAL O VIRTUAL	FEBRERO	1	50	1	AUXILIARES CENTRAL DE ESTERILIZACION Y PERSONAL QUE CORRESPONDA.	LIDER DE PROCESO / AUXILIAR DE ENFERMERIA CENTRAL DE ESTERILIZACION.


		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
		MANEJO DE EQUIPOS , INSUMOS Y DISPOSITIVOS MEDICOS.	PRESENCIAL O VIRTUAL	OCTUBRE	1	50	2	AUXILIARES CENTRAL DE ESTERILIZACION Y PERSONAL QUE CORRESPONDA.	LIDER DE PROCESO / AUXILIAR DE ENFERMERIA CENTRAL DE ESTERILIZACION.
MISIONAL	REHABILITACIÓN	ACTUALIZACION DEL TRATAMIENTO EN ARTRITIS	PRESENCIAL	FEBRERO	1	7	1 HORA	REHABILITACION	AMPARO ESCOBAR
		ACTUALIZACION DEL TRATAMIENTO DE HERNIA DISCAL	PRESENCIAL	ABRIL	1	7	1 HORA	REHABILITACION	LUISA FERNANDA VARGAS
		ACTUALIZACION DE TRATAMIENTO EN GUILLAM BARRE	PRESENCIAL	JULIO	1	7	1 HORA	REHABILITACION	AIDEE VALENTINA BELTRAN
		ACTUALIZACION DE TRATAMIENTO DE SINDROME DE TUNEL CARPIANO	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	1	7	1 HORA	REHABILITACION	MYRIAM SOFIA BONILLA
		ACTUALIZACION DE TRATAMIENTO DE REMPLAZO DE CADERA	PRESENCIAL	DICIEMBRE	1	7	1 HORA	REHABILITACION	LUISA FERNANDA MANCIPE
ADMINISTRATIVO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACIONES SOBRE RESPONSABILIDADES, OBLIGACIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ	PRESENCIAL	ENERO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y SUS GUIAS ASOCIADAS	PRESENCIAL	FEBRERO	1	40	40 MINUTOS	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		USO ADECUADO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)	PRESENCIAL	MARZO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE CONVIVENCIA LABORAL	PRESENCIAL	ABRIL	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO, MANEJO DEL ESTRÉS, MANEJO DE LAS DIFERENCIAS, RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.	PRESENCIAL	MAYO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS (COMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIA)	PRESENCIAL	JUNIO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		BRIGADAS PRIMEROS (AUXILIOS Y EVACUACION Y RESCATE)	PRESENCIAL	AGOSTO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		BRIGADA (CONTRAINCENDOS PRUEBAS PRACTICA CON EXTINTORES Y GABINETES)	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN RIESGO BIOLOGICO,BIOMECANICO Y NORMAS DE BIOSEGURIDAD	PRESENCIAL	OCTUBRE	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		RIESGO LOCATIVO (ORDEN Y ASEO)	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION SOBRE RESPONSABILIDADES, OBLIGACIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ	PRESENCIAL	DICIEMBRE	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	PRESENCIAL	FEBRERO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN HIGIENE POSTURAL, MANIPULACION MANUAL DE CARGA Y PREVENCION DE LESIONES MUSCOSQUELETICAS	PRESENCIAL	ENERO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN PREVENCION ACCIDENTES LABORALES POR PUNCIONES	PRESENCIAL	MARZO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
		CAPACITACION ESTILOS DE VIDA SALUDABLES (PREVENCION DE FARMACODEPENDENCIA, EL ALCOHOLISMO Y EL TABAQUISMO, ENTRE OTROS)	PRESENCIAL	ABRIL	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION RIESGO PSICOSOCIAL (TEMA REFERENTE EN EL RESULTADO DE LA BATERIA)	PRESENCIAL	MAYO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACION INTERPERSONALES	PRESENCIAL	JUNIO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN TRABAJO EN EQUIPO, MANEJO Y SOLUCION DE CONFLICTOS	PRESENCIAL	AGOSTO	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN LIDERAZGO Y TOMA DECISIONES	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
		CAPACITACION EN SEGURIDAD VIAL Y MANEJO DEFENSIVO	PRESENCIAL	OCTUBRE	1	40	1 HORA	FUNCIONARIOS, AFILIADOS PARTICIPES Y/O CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO, ESTUDIANTES EN PRACTICA FORMATIVA Y CONTRATISTAS EXTERNOS.	PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ADMINISTRATIVO	GESTION AMBIENTAL	MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	VIRTUAL	ANUAL	1	50	1	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	GESTION AMBIENTAL Y GESTOR DE RESIDUOS SOLIDOS
		TALLER DE RECICLAJE	VIRTUAL	ANUAL	1	50	1	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	GESTION AMBIENTAL Y GESTOR DE RESIDUOS SOLIDOS
ADMINISTRATIVO	TALENTO HUMANO	CURSO COMISION DE PERSONAL	VIRTUAL	FEBRERO/AGOSTO	1	5	1	AL PERSONAL QUE HACE PARTE DEL COMITÉ COMISION D EPERSONAL DE LA INSTITUCION	TALENTO HUMANO-CNSC
MISIONAL	SERVICIO DE NUTICION	CAPACITACÓN BÁSICA LAVADO Y DESENFECCIÓN DE MANOS	PRESENCIAL	MARZO	1	9	1	AUXILIARES DE NUTRICIÓN, Y NUTRICIONISTAS	SEGURIDAD DEL PACIENTE
		DERIVACIÓN DE DIETAS	PRESENCIAL	JULIO	1	8	2	AUXILIARES DE NUTRICIÓN	NUTRICIONISTA
		BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA	PRESENCIAL	NOVIEMBRE	1	8	2	AUXILIARES DE NUTRICIÓN	ENTIDAD A CARGO
MISIONAL	CONSULTA EXTERNA	NORMATIVIDAD VIGENTE PARA POS CONSULTA-PREPARACION PARA PACIENTES DE GASTROENTEROLOGIA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ENERO	1	10	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA, AUXILIARES ADMINISTRATIVAS	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		ORIENTACION AL SERVICIO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	FEBRERO	1	15	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA, AUXILIARES ADMINISTRATIVAS, ORIENTADORES, OPERARIAS DE SERVICIO GENERALES, SIAU	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		TOMA DE GASES ARTERIALES Y ELECTROCARDIOGRAMA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MARZO	1	4	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		CURACION Y RETIRO DE PUNTOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	ABRIL	1	4	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	MAYO	1	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		LAVADO DE OIDO	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JUNIO	1	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		CATETERISMO VESICAL	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	JULIO	1	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LA UNIDAD Y EQUIPOS BIOMEDICOS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	AGOSTO	1	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		LIMPIEZA Y DESINFECCION DE INSTRUMENTAL (GASTROENTEROLOGIA- OTORRINO Y UROLOGIA)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	SEPTIEMBRE	1	8	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		NOTAS DE ENFERMERIA-ANEXOS A HISTORIAS CLINICAS	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	OCTUBRE	1	3	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		REANIMACION CARDIOPULMONAR (GASTROENTEROLOGIA-CARDIOLOGIA)	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	NOVIEMBRE	1	15	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA. MEDICOS, ANESTESIOLOGOS	PROCESO CONSULTA EXTERNA
		HUMANIZACION Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	DICIEMBRE	1	10	1	AUXILIARES DE ENFERMERIA, AUXILIARES ADMINISTRATIVAS, ORIENTADORES, OPERARIAS DE SERVICIO GENERALES, SIAU	PROCESO CONSULTA EXTERNA
ADMINISTRATIVO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y	SOCIALIZACION DEL MANUAL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RIESGOS Y LAVADO DE ACTIVOS SARLAFT/FPADM	PRESENCIAL/VIRTUAL	MENSUAL	1	300	1	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO- DR. JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA

		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
	FINANCIERA	SOCIALIZACION DEL MANUAL DEL SUBSISTEMA DE CORRUPCIÓN OPACIDAD Y FRAUDE - SICOF	PRESENCIAL/VIRTUAL	MENSUAL	1	300	1	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO- DR. JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
ADMINISTRATIVO	SUBPROCESO DE FACTURACION, ADMISIONES, NOTIFICACIONES Y AUTORIZACIONES	CORRECTA ADMISIÓN Y CREACIÓN DE USUARIOS EN EL SISTEMA DE INFORMACION (ACTUALIZACIÓN DE DATOS, VERIFICACIÓN DE DERECHOS, TIPOS DE DOCUMENTO VALIDOS) - ENERO 2026	PRESENCIAL	ANUAL	1	62	2	AFILIADOS PARTICIPES Y PERSONAL DE PLANTA DE LOS SUBPROCESOS DE FACTURACION, ADMISIONES, NOTIFICACIONES Y AUTORIZACIONES	CRISTIAN DARIO MARTINEZ
		SOCIALIZACION DE ERRORES EN LA VALIDACION RIPS DE ACUERDO A LA RESOLUCION 2275 DE 2023	PRESENCIAL	ANUAL	1	62	2	AFILIADOS PARTICIPES Y PERSONAL DE PLANTA DE LOS SUBPROCESOS DE FACTURACION, ADMISIONES, NOTIFICACIONES Y AUTORIZACIONES	JHON FREDY SANCHEZ
		ATENCION POR ACCIDENTES DE TRÁNSITO (CORRECTO DILIGENCIAMIENTO DE FURIPS Y SIRAS) - JULIO 2025	PRESENCIAL	ANUAL	1	62	2	AFILIADOS PARTICIPES Y PERSONAL DE PLANTA DE LOS SUBPROCESOS DE FACTURACION, ADMISIONES, NOTIFICACIONES Y AUTORIZACIONES	ADRIAN ANTONIO MUÑOZ
		CORRECTO DILIGENCIAMIENTO DE LOS RECIBOS DE CAJA EN EL SOFTWARE INSTITUCIONAL GARANTIZANDO EL ADECUADO REGISTRO Y DILIGENCIAMIENTO, ASEGURANDO QUE LA INFORMACIÓN SEA COMPLETA, PRECISA Y COHERENTE CON LOS SOPORTES CORRESPONDIENTES.	PRESENCIAL	ANUAL	1	62	2	AFILIADOS PARTICIPES Y PERSONAL DE PLANTA DE LOS SUBPROCESOS DE FACTURACION, ADMISIONES, NOTIFICACIONES Y AUTORIZACIONES	ANDRY ALVARADO
MISIONAL	IMAGENOLOGIA	SOCIALIZACIÓN DEL BUEN TRATO A LOS USUARIOS	PRESENCIAL / VIRTUAL	ENERO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE RADIO PROTECCIÓN	PRESENCIAL / VIRTUAL	FEBRERO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		SOCIALIZACIÓN DE SEGREGACIÓN DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAVADO DE MANOS	PRESENCIAL / VIRTUAL	MARZO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN EN IMAGENOLOGIOA (RX)	PRESENCIAL / VIRTUAL	ABRIL	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		REPORTE DE ENVENTOS ADVERSOS E INCIDENTES RADIOLOGICOS	PRESENCIAL / VIRTUAL	MAYO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA IMAGEN	PRESENCIAL / VIRTUAL	JUNIO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE ALERTAS DE RESULTADOS CRITICOS EN IMAGENOLOGÍA	PRESENCIAL / VIRTUAL	JULIO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE INDENTIFICACIÓN DE SIGNOS DE MALTRATO O EN IMAGENOLOGIA	PRESENCIAL / VIRTUAL	AGOSTO	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE TOMA DE COLON POR ENEMA	PRESENCIAL / VIRTUAL	SEPTIEMBRE	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE LA INFORMACIÓN MINIMA CON LA QUE BEDE VENIR LA ORDEN MEDICA DE LA IMAGEN DIAGNOSTICA SOLICITADA	PRESENCIAL / VIRTUAL	OCTUBRE	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROCESO DE EVALUACIÓN DE IMÁGENES DIAGNOSTICA PARA LA MALA TÉCNICA.	PRESENCIAL / VIRTUAL	NOVIEMBRE	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
		PROTOCOLO DE PREPARACIÓN DEL PACIENTE PARA LA TOMA DE IMAGHENES DIAGNOSTICAS.	PRESENCIAL / VIRTUAL	DICIEMBRE	1	25	1	MEDICOS ESPECIALISTAS Y TECNOLOGOS RX	PROCESO COORDINACIÓN IMAGENOLOGÍA
MISIONAL	COORDINACION MEDICAS HOSPITALIZACIÓN	CICLO DE ATENCIÓN -RECIBO Y ENTREGA DE TURNO	PRESENCIAL / VIRTUAL	ENERO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		GUIA DE MANO DE INFECCIÓN DEL TRACTO URINARIO	PRESENCIAL / VIRTUAL	FEBRERO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		PROTOCOLO DE AISLAMIENTO	PRESENCIAL / VIRTUAL	MARZO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		GUIA DE MANEJO USO RACIONAL DE ANTIBIOTICOS Y MANUAL DE PREVENCIÓN DE INFECCIONES (LAVADO DE MANOS)	PRESENCIAL / VIRTUAL	MARZO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		CRITERIOS DE INGRESOS INTRAHOSPITALARIOS	PRESENCIAL / VIRTUAL	ABRIL	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		PROCEDIMEINTO DE INGRESO, ATENCIÓN Y EGRESO HOSPITALARIO	PRESENCIAL / VIRTUAL	M.MARZO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		CRITERIOS DE INGRESO Y MANEJO DE PACIENTE EN UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS	PRESENCIAL / VIRTUAL	MAYO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		GUIA DE MANEJO DE PACIENTE CON DOLOR ABDOMINAL	PRESENCIAL / VIRTUAL	JUNIO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		PROTOCOLO D ERONDA MEDICA	PRESENCIAL / VIRTUAL	M.MARZO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		MANEJO D EPACIENTE CON CODIGO AZUL Y CODIGO ROJO	PRESENCIAL / VIRTUAL	JULIO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN

		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
		Manejo de residuos intrahospitalarios y plan de acción ambiental	PRESENCIAL / VIRTUAL	AGOSTO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
		Guía de practica clínica manejo del puerperio	PRESENCIAL / VIRTUAL	M.ARZO	1	25	1	MEDICOS GENERALES Y HOSPITALIZACIÓN	PROCESO DE COORDINACIÓN MEDICA HOSPITALIZACIÓN
MISIONAL	IAMI	LINEAMIENTOS PAI 2025 Y COBERTURAS INSTITUCIONALES 2024	PRESENCIAL	FEBRERO	1	5	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	LIDER DE IAMI
		PLAN DE CORTE DE ENERGIA, TOMA Y REGISTRO DE TEMPERATURA	PRESENCIAL	MARZO	1	7	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	LIDER DE IAMI
		RESOLUCIÓN 2465/2016	VIRTUAL	ABRIL	1	50	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	NUTRICIONISTA
		RESOLUCIÓN 2350/2020	VIRTUAL	ABRIL	1	50	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	NUTRICIONISTA
		VACUNACIÓN SEGURA, EAPV	PRESENCIAL	MAYO	1	7	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	LIDER DE IAMI
		GUIAS ALIMENTARIAS BASADAS EN ALIMENTOS GABA COLOMBIA: LACTANTE, MENOR DE 2 AÑOS	VIRTUAL	JUNIO	1	50	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	NUTRICIONISTA
		GUIAS ALIMENTARIAS BASADAS EN ALIMENTOS GABA COLOMBIA: LACTANTE, MAYOR DE 2 AÑOS	VIRTUAL	JUNIO	1	50	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	NUTRICIONISTA
		TECNICAS DE CONSEJERIA EN LACTANCIA MATERNA - TALLER	PRESENCIAL	AGOSTO	1	30	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	LIDER DE IAMI
		CALIDAD DEL DATO, SEGUIMIENTO A COHORTES	PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	1	5	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	LIDER DE IAMI
		CURSO ESTRATEGIA IAMII VIRTUAL	PRESENCIAL - PLATAFORMA E-LEARNING	OCTUBRE	1	500	1	FUNCIONARIOS / AFILIADOS PARTICIPES/ CONTRATISTAS/PROCESO DE VACUNACIÓN- ENFERMERIA	LIDER DE IAMI
MISIONAL	UNIDAD DE GINECOLOGIA (Jefe Erika)	PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL/VIRTUAL	ENERO	1	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		RECIBO Y ENTREGA DE TURNO- HEMORRAGIA OBSTETRICA Y CODIGO ROJO	PRESENCIAL/VIRTUAL	FEBRERO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		NOTAS DE ENFERMERIA Y PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA	PRESENCIAL/VIRTUAL	FEBRERO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	MARZO	1	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		CIRUGIA SEGURA- PLANIFICACION FAMILIAR	PRESENCIAL/VIRTUAL	MARZO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		TOMA DE SIGNOS VITALES - RUTA MATERNO PERINATAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	ABRIL	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		LAVADO DE MANOS -CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	ABRIL	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE - TECNICAS DE LACTANCIA MATERNA	PRESENCIAL/VIRTUAL	MAYO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	MAYO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION Y PREVENCION CAIDAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	JULIO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LA UNIDAD DEL PACIENTE	PRESENCIAL/VIRTUAL	JULIO	1	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		RECIBO Y ENTREGA DE TURNO- HEMORRAGIA OBSTETRICA Y CODIGO ROJO	PRESENCIAL/VIRTUAL	AGOSTO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		NOTAS DE ENFERMERIA Y PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERIA	PRESENCIAL/VIRTUAL	AGOSTO	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		PROTOCOLO DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEPTIEMBRE	1	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		CIRUGIA SEGURA- PLANIFICACION FAMILIAR	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEPTIEMBRE	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		TOMA DE SIGNOS VITALES- RUTA MATERNO PERINATAL	PRESENCIAL/VIRTUAL	OCTUBRE	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		LAVADO DE MANOS- CURACION Y MANEJO DE HERIDAS	PRESENCIAL/VIRTUAL	OCTUBRE	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO

		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
		SONDA VESICAL Y CONTROL DE LA/ LE - TECNICAS DE LACTANCIA MATERNA	PRESENCIAL/VIRTUAL	NOVIEMBRE	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
		INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER VENOSO PERIFERICO Y MARCACION DE EQUIPOS	PRESENCIAL/VIRTUAL	NOVIEMBRE	2	18	1	JEFES DE ENFERMERIA Y AUXILIAR DE ENFERMERIA	COORDINADOR Y JEFES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
MISIONAL	GINECOLOGIA (Doctor Varón)	MANEJO DENGUE EN OBSTETRICIA	VIRTUAL	FEBRERO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dr. GERMAN PASTRANA
		SEPSIS EN OBSTETRICIA	VIRTUAL	FEBRERO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dr. JULIAN PATIÑO
		TRASTORNOS HIPERTENSIVOS EN EL EMBARAZO	VIRTUAL	MARZO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dr. JAVIER MANCINI
		HEMORRAGIA OBSTETRICA, CODIGO ROJO	VIRTUAL	MARZO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dra. DORIS SABOGAL
		INTERRUPCION VOLUNTARIA EMBARAZO	VIRTUAL	ABRIL	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dr. ARMANDO CORENA
		ENFERMEDAD TROMBOEMBOLICA EN EL EMBARAZO	VIRTUAL	ABRIL	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dr. JAVIER PEREZ
		TRANSMISION VERTICAL VIH MADRE - HIJO	VIRTUAL	MAYO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dra. ANDREA CARDOZO
		SIFILIS GESTACIONAL	VIRTUAL	MAYO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dr. JULIAN ARTUNDUAGA
		PROTOCOLO ABUSO SEXUAL	VIRTUAL	JUNIO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dra. GLORIA SUAREZ
		PLANIFICACION FAMILIAR EN EL PUERPERIO	VIRTUAL	JUNIO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dra. YORDIANA MEDINA
		DETECCION TEMPRANA CANCER DE CERVIX	VIRTUAL	JULIO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dra. CAROLINA GORRON
		DETECCION TEMPRANA CANCER DE MAMA	VIRTUAL	JULIO	1	18	1	FUNCIONARIOS/AFILIADOS PARTICIPES/CONTRATISTAS/PROCESO MEDICO	Dra.. PAOLA CHAVARRO
MISIONAL	FARMACIA	MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MEDICOS CONSIDERADOS DE ALTO COSTO Y QUE SE ENCUENTRAN BAJO UN RÉGIMEN ESPECIAL DE REGULACIÓN.	JORNADA PRESENCIAL	FEBRERO	2	20	4	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
		DISPOSITIVOS MÉDICOS, CLASIFICACIÓN DE RIESGOS, NORMATIVIDAD, ALMACEN	JORNADA PRESENCIAL	ABRIL	2	20	4	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
		CONVERSIONES DE UNIDADES DE MEDIDA PARA DETERMINAR CONCENTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	JORNADA PRESENCIAL	MAYO	1	20	2	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
		SOCIALIZACION SOBRE EL MANEJO DE ANTIMICROBIANOS	JORNADA PRESENCIAL	JULIO	1	20	2	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
		PROGRAMA INSTITUCIONAL DE FARMACOVIGILANCIA	JORNADA PRESENCIAL	AGOSTO	2	20	4	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
		TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES DE SALUD PÚBLICA	JORNADA PRESENCIAL	SEPTIEMBRE	1	20	2	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
		SOCIALIZACIÓN MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS SERVICIOS FARMACEUTICOS	JORNADA PRESENCIAL	NOVIEMBRE	3	20	6	TODO EL PERSONAL DE FARMACIA	PROCESO FARMACEUTICO
MISIONAL	JURIDICA	ENTORNOS LABORALES SEGUROS: MARCO LEGAL DEL ACOSO LABORAL SEGÚN LA LEY 1010 DE 2006	PRESENCIAL/ VIRTUAL	ABRIL	1	20	1	FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS AGREMIADOS PARTICIPES Y DEMÁS COLABORADORES DE LA ENTIDAD.	GESTION JURIDICA
		BUENAS PRACTICAS EN SUPERVISIÓN Y CONTROL	PRESENCIAL	MARZO	1	10	2	FUNCIONARIOS QUE TENGAN A SU CARGO SUPERVISIONES DE CONTRATOS Y SU APOYOS, PRINCIPALMENTE: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA , SUBGERENCIA TECNICO CIENTIFICA ALMACEN, FARMACIA, LABORATORIO CLINICO Y TALENTO HUMANO.	GESTION JURIDICA
		CAPACITACIÓN PARA EL USU DE LA PLATAFORMA PRISMA DE LA GOBERNACIÓN DEL HUILA PARA LA LIQUIDACIÓN DE ESTAMPILLAS DEPARTAMENTALES (LEGALIZACION DE CONTRATOS)	VIRTUAL	FEBRERO	1	30	2	TODOS LOS CONTRATISTAS DE LA INSTITUCIÓN	GESTION JURIDICA
		POLITICA DE ACCION DE REPETICIÓN , POLITICA GENERAL QUE ORIENTA LA DEFENZA LIGITOSA Y LA POLITICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTJURIDICO Y FORTALECIMIENTO DE LA DEFENZA JURIDICA	PRESENCIAL	ENERO, FEBRERO , MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE Y OCTUBRE- NOVIEMBRE	11	600	1	TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL	GESTION JURIDICA
		PREPARACIÓN DEL PERSONAL MEDICO, Y ASISTENCIAL PARA LA DEFENSA TÉCNICA INSTITUCIONAL EN AUDIENCIAS DE REPARACIÓN DIRECTA	PRESENCIAL/ VIRTUAL	SEMESTRAL	2	10	1	PERSONAL ASISTENCIAL, MEDICOS ESPECIALISTAS, MEDICOS GENERALES, AUXILIARES ASISTENCIALES, JEFES DE ENFERMERIA, MEDICOS INTERNOS, Y EN GENERAL AGREMIADOS PARTICIPES DE PROCESOS ASISTENCIALES O MISIONALES	GESTION JURIDICA
		DETECTAR, ANALIZAR Y GESTIONAR EVENTOS ADVERSOS	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	ENERO	1	10	1	COORDINADORES DE LAS LINEAS DE ACCIÓN	REFRENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE

		AÑO: 2026							22/01/2026
		ANEXO 1							
AREA	DEPENDENCIA / PROCESO	TEMAS	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	TOTAL PERSONAL A CAPACITAR	NÚMERO DE HORAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	RESPONSABLE
MISIONAL	SEGURIDAD DEL PACIENTE	SEGURIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE MEDICAMENTOS	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	FEBRERO	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADOR DEL PROCESO DE FARMACIA REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		GARANTIA DE LA ATENCIÓN SEGURA DEL BINOMIO MADRE E HIJO	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	MARZO	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADOR DEL PROCESO DE CIRUGÍA Y GINECOOSTETRICIA REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		MEJORAR LA SEGURIDAD EN LOS PROCESOS QUIRÚRGICOS	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	ABRIL	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADOR DEL PROCESO DE CIRUGÍA Y GINECOOSTETRICIA REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		DETECCION, PREVENCION Y REDUCCION DEL RIESGO DE INFECCIONES ASOCIADAS CON LA ATENCIÓN EN SALUD	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	MAYO	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADOR D EPREVENCIÓN IAAS REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		PROCESO SEGUROS EN LABORATORIO CLÍNICO Y BANCO DE SANGRE	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	JUNIO	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADOR DEL PROCESO DE ENFERMERIA HOSPITALIZACIÓN) REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		PREVENIR ULCERAS POR PRESIÓN	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	JULIO	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADOR LABORATORIO CLINICO Y BANCO DE SANGRE REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		GARANTIZAR LA FUNCIONALIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	AGOSTO	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		ILUSTRAR AL PACIENTE EN EL AUTO CUIDADO DE SU SEGURIDAD	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	SEPTIEMBRE	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADORES DEL PROCESO DE URGENCIAS DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		REDUCCION DEL RIESGO DE LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CRITICO	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	OCTUBRE	1	20	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDONADOR UCI Y GETSOR REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		REDUCCION DEL RIESGO DE LA ATENCIÓN DE PACIENTES CON ENFERMEDAD MENTAL	CAPACITACIÓN VIRTUAL/ CURSO ASINCRÓNICO	NOVIEMBRE	1	150	1	FUNCIONARIOS /AFILAIDOS PARTICIPES /CONTRATISTAS DE LOS PROCESOS DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, GINECOOBSTETRICIA, UCI Y CIRUGÍA	COORDINADORES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE
		SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN	PRESENCIAL	ENERO	1	23	1	COORDINAOORES	MARITZA MURCIA MUÑOZ
		SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA CALIDAD	PRESENCIAL	MAYO	1	23	1	COORDINADORES	MARITZA MURCIA MUÑOZ
ADMINISTRATIVO	SISTEMAS	VIE CLOUD PLATFORM (CAPACITACIÓN BASICA DEL APLICATIVO AL PERSONAL SOBRE TAREAS HABITUALES)	PRESENCIAL	TRIMESTRAL	100	100	10	PERSONAL ASIISTENCIAL	MESA DE AYUDA
		MOODLE (PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN)	PRESENCIAL / PLATAFORMA	TRIMESTRAL	100	100	5	PERSONAL ASIISTENCIAL	MESA DE AYUDA
		HARDWARE (USO ADECUADO DEL PC Y SUS PEREFERICOS)	PRESENCIAL	TRIMESTRAL	100	100	5	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	MESA DE AYUDA
		BUENAS PRACTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	PRESENCIAL / PLATAFORMA	TRIMESTRAL	100	100	5	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	MESA DE AYUDA
ADMINISTRATIVO	GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS (CARTERA, TESORERIA, PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD)	CARTERA, TESORERIA, PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	ACTUALIZACION Y CAMBIOS EN MARCO NORMATIVO	VIRTUAL	1	7	13	PERSONAL ADMINISTRATIVO	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS (CARTERA, TESORERIA, PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD)
			ACTUALIZACION Y CAMBIOS EN MARCO NORMATIVO	VIRTUAL	1	7	13	PERSONAL ADMINISTRATIVO	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS (CARTERA, TESORERIA, PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD)
Redactado por: Edgar Yobanny Dorado Daza - Profesional Universitario Talento Humano			Revisado por: Jorge Eliécer Tovar Valencia- Subgerente Administrativo y Financiero				Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
Fecha de Redacción: 15 de Diciembre de 2025			Fecha de Revisión: 16 de Diciembre de 2025				Fecha de Aprobación: 22 de enero 2026		
Vigilado  Supersalud		Versión: Original 2019 Revisión No. 5.0		Acta No. 001			Resolución No: 020 del 22 de enero 2026		