



E.S.E. Hospital  
**San Vicente  
de Paúl**  
Un hospital que construye futuro

## **HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**

**RESOLUCION No. 200-01-04-0213**  
**(Paipa, 10 de Julio de 2024)**

**“Por medio del cual se adopta el Plan Institucional de  
Capacitación, para la Vigencia 2024”.**

**LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

En uso de sus facultades legales y estatutarias y

### **CONSIDERANDO QUE:**

1. Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación y el adiestramiento.
2. Que el inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

3. Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado:

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

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

4. Que la ley 115 de febrero 08 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación.

"Artículo 1 - Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes".

5. Que mediante la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Establece la capacitación de los empleados Públicos.
6. Que el Decreto 1537 de julio 26 de 2001, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993, establece que reviste de gran importancia continuar con la implementación de estrategias para el desarrollo transparente, eficiente y eficaz de las entidades.
7. Que el Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007 DAFP por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001.

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

8. Que, para dar cumplimiento al objeto de fortalecer el Control Interno en el sector público, el desarrollo del talento humano es fundamental para el buen funcionamiento de las entidades.
9. Que, la ley 909 de septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 – Las Unidades de Personal de las entidades .... 2 serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes.... E) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación."

Artículo 36 - Establece que 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, en función de lo cual las Entidades, dentro del marco de las políticas establecidas por el departamento Administrativo de la función Pública, deben 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.

10. Que es necesario adoptar el Plan de Capacitación Por Competencias Laborales según la normativa acorde con los lineamientos determinados en el mencionado Plan Nacional de Formación y Capacitación, para contribuir al desarrollo y cualificación de los servidores públicos y la profesionalización y el desarrollo del servicio público de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.
11. Que de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos el objeto principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

**En mérito de lo expuesto,**

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

### **RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO:** Aprobar y adoptar el Plan Institucional de Capacitación para el Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, para la vigencia 2024

**ARTICULO SEGUNDO:** Este documento contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, para la vigencia 2024 y hace parte integral de la presente resolución y será socializado con el talento humano del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

**ARTICULO TERCERO:** La evaluación del Plan Institucional de Capacitación, medirá el impacto de la formación y conocimientos de los colaboradores del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, y será la base para implementar acciones de mejoramiento en la formulación y ejecución del plan.

### **1. OBJETIVO**

Fortalecer las competencias, conocimiento, habilidades, actitudes, destrezas y valores de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, para cumplir con el afianzamiento y alcance de los objetivos estratégicos en los diferentes procesos de la institución.

### **2. ALCANCE**

Comienza con la identificación de las necesidades de capacitación, formación y actualización, y concluye con la evaluación de cada capacitación y su respectivo seguimiento del plan de acción.

### **3. RESPONSABLE O DUEÑO DEL PROCESO**

Gerente E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, Líder Gestión del Talento Humano.

### **4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL**

**Decreto 1567 de agosto 5 de 1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

**"Artículo 4** - Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

- **Ley 909 de septiembre 23 de 2004** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **"Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades 2.** Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:  
... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley del el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **"Artículo 36 - Objetivos de la Capacitación.** La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".
- **Decreto 1227** de abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

### **TITULO V. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ESTIMULOS** **CAPITULO I Sistema Nacional de Capacitación**

**"Artículo 65:** Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación".

**"Artículo 66:** Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia"

**"Artículo 68:** En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional, La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004... "

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

**"Artículo 1.** Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano".

**GUIA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.** - Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formales para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

- Decreto 1011 de 2006: Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Resolución 2982 de 2014 Sistema Único de Acreditación: La cual tiene como objeto dictar disposiciones encaminadas a fijar los lineamientos generales que permitan la operatividad del Sistema Único de Acreditación en Salud como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud. Dichas líneas son:

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

- Atención centrada en el usuario de los servicios de salud.
- Gestión clínica excelente y segura.
- Humanización de la atención en salud.
- Gestión del riesgo.
- Gestión de la tecnología.
- Proceso de transformación cultural permanente.
- Responsabilidad social.

### **5. DEFINICIONES**

**Aprendizaje:** Proceso a través del cual el ser humano adquiere o modifica sus habilidades, destrezas, conocimientos o conductas, como fruto de la experiencia directa, el estudio, la observación, el razonamiento o la instrucción. Dicho en otras palabras, el aprendizaje es el proceso de formar experiencia y adaptarlas para futuras ocasiones:

**Capacitación:** Proporcionar al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y más diestro en la ejecución de su propio trabajo. Estos conocimientos pueden ser de varios tipos, y pueden enfocarse a fines individuales u organizacionales.

**Competencia:** Conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas), relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer.

**Desarrollo organizacional:** Es el conjunto de métodos y procesos puestos en marcha para maximizar el potencial de los recursos humanos de las organizaciones.

**Evaluación:** Es un proceso que se utiliza para determinar de manera sistemática, el mérito, el valor, y el significado de un trabajo o capacidad, ya sea intelectual o física. Se realiza siguiendo la normatividad interna, puede ser de manera individual o del proceso al cual se pertenece.

**Formación:** Se trata de un proceso cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo, por lo que su método de trabajo recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas del propio trabajo y los contenidos informativos impartidos.

**Motivación:** Es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados.

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

**Necesidades:** Conjunto de requisitos y expectativas que los empleados consideran fundamentales para su bienestar y eficacia dentro del entorno laboral.

**Organización:** Estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con apoyo del talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

**Satisfacción:** es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

**Talento Humano:** Es la sumatoria de competencias y habilidades de una persona. Generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo.

### **6. DESARROLLO**

Para la ejecución del Programa de Capacitaciones del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, se genera un formato en Google a través de su herramienta de medición, este formato genera un enlace, el cual se compartirá, a la totalidad de colaboradores del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

Consolidada la información, se procede a su tabulación y análisis, estos resultados se socializan con los respectivos equipos de trabajo, y se proyectan las capacitaciones que son solicitadas.

Conformada la programación de capacitaciones, se procede con su desarrollo, teniendo en cuenta las temáticas y quienes capacitaran al equipo de trabajo.

Dentro de las jornadas de capacitación se establece un espacio, para que los asistentes realicen la evaluación de conocimientos a través de un enlace, estos resultados se tabulan y se socializan por procesos.

### **LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

Siendo un propósito institucional la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, propende impulsar la eficiencia organizacional, con apoyo a la capacitación de su equipo de trabajo.

## **Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024**

- Garantizar que los colaboradores del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, posean una serie de atributos como los son: el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y eficiencia.
- Planear y resolver las necesidades del talento humano de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa
- Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la cotidianidad
- Proyección del aprendizaje en equipo
- Valorización de los aprendizajes
- Buscar que el talento humano del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, propenda por el logro de metas y objetivos institucionales
- Incrementar las destrezas, habilidades y competencias fundamentales de los colaboradores del Hospital San Vicente Paúl de Paipa.
- Deben participar del Plan de Capacitación por Competencias laborales, los grupos asistenciales, misionales y de apoyo de todos los procesos del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.
- Mantener capacitado el talento humano de la institución, en los avances y proyecciones de sus procesos y cargos.

Mediante esta resolución se establece como fecha de realización de las capacitaciones, el último lunes de cada mes, como el Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, no dispone de espacios físicos para la realización de este tipo de eventos, se tramitarán prestamos institucionales para realizar dichas jornadas de capacitaciones.


Debido a que el Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, una institución de salud, que presta servicios de baja complejidad, mediante un modelo de atención orientado a la gestión del riesgo de la comunidad, que garantiza la integridad de servicios ambulatorios y de hospitalización, enfocados en mejorar el estado de salud de la población a través de la promoción y mantenimiento de la salud, prevención de la enfermedad, con un equipo profesional humano, idóneo y comprometido en brindar una atención oportuna, segura y humanizada, centrados en las necesidades de nuestros usuarios y sus familias. Se establece que esta institución debe tener a disponibilidad personal las 24 horas del día, los 365 días del año, se establece un solo día de capacitaciones y se realizaran en la jornada de 1:30 pm. a 5:30 pm.

Quienes por motivos de su jornada laboral no puedan asistir se les entregara material de la jornada, para cumplir con la respectiva retroalimentación de

## Plan Institucional de Capacitación, para la Vigencia 2024

conocimientos. Se adjunta cronograma con temas a desarrollar por mes con su respectivo responsable, el cierre del ciclo de capacitaciones se establece el mes de noviembre.

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los colaboradores del Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, independiente de su tipo de vinculación

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		Versión 1 Pág 1				
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN				
	TEMA	RESPONSABLE	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO DEL 2025
PROCEDIMIENTOS PARA REVISAR Y CONTROLAR EL COMPORTAMIENTO AGRESIVO Y ABUSIVO DE GUARDAS, FAMILIARES Y TRABAJADORES	LIDER SAU						
TRÁMITE DE PEREPE	LIDER SAU						
PROTOCOLO INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENORES DE EDAD	LIDER PSICOLOGIA						
PRÁCTICA SEGURA CORRECTA IDENTIFICACIÓN DE PACIENTES EN LOS PROCESOS ASISTENCIALES	LIDER CONDUCTA CIUDADANA						
PRÁCTICA SEGURA PARA DETECTAR, PREVENIR Y REDUCIR EL RIESGO DE INFECCIONES ASOCIADAS CON INFECCIONES ASOCIADAS CON LA ATENCIÓN EN SALUD	LIDER GESTION DE CUIDADO						
PLAN DE DESARROLLO	DIRCCOJA						
MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN SALUD	LIDER SAU						
ROLIFCA Y PROGRAMA SEGURIDAD DEL PACIENTE	LIDER LABORATORIO						
PREVENCIÓN DE CAÍDAS	LIDER MEDICINA						
PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS	LIDER HSBT						
RUTA GENERAL DE ATENCIÓN PARA PROMOCIÓN Y MANEJO DE LA SALUD PRIMERA INFANCIA- INFANCIA DEL 2020	COMITE PIM						
RUTA GENERAL DE ATENCIÓN PARA PROMOCIÓN Y MANEJO DE LA SALUD ADOLESCENCIA- ADOLESCENCIA DEL 2020	COMITE PVA						
RUTA GENERAL DE ATENCIÓN PARA PROMOCIÓN Y MANEJO DE LA SALUD ADULTOS-VEJES DEL 2020	COMITE PVM						
PROGRAMA DE FARMACIA CLÍNICA	LIDER FARMACIA						
PROGRAMA DE FARMACIA CLÍNICA	LIDER FARMACIA						
PROGRAMA DE REACTIVOS HEMAS	LIDER LABORATORIO						
PROGRAMA DE TECNOSIGLAS	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO						
PLAN DE GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS EN LA ATENCIÓN EN SALUD	LIDER ALMACEN						
RUTA GENERAL DE ATENCIÓN PARA POBLACIÓN MATERNO-PERINATAL DEL 2020	COMITE IAMB						
PROFICULO DE VIOLENCIA	LIDER PSICOLOGIA						
PROGRAMA IAMB ( PASO 1 Y 2 )	COMITE IAMB						
PROGRAMA IAMB ( PASO 3 Y 4 )	COMITE IAMB						
PROGRAMA IAMB ( PASO 5 Y 6 )	COMITE IAMB						
PROGRAMA IAMB ( PASO 7 Y 8 )	COMITE IAMB						
PROGRAMA IAMB ( PASO 9 Y 10 )	COMITE IAMB						

EL PLAN CAPACITACION 2024 ORIENTADO A LA ESTABILIDAD DE LOS FUNDAMENTOS, CREDITOS Y COLABORADORES DE LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA

\* PUEDE PRESENTARSE PARALELO EN LAS FECHAS PROGRAMADAS PERO NO EN LAS TEMÁTICAS ANTERIORES.

## PRIORIZACIÓN DE TEMAS A DESARROLLAR PARA EL PLAN DE CAPACITACIONES 2024

**“Por medio del cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales, para la vigencia 2024”.**

1. Procedimiento para prevenir y controlar el comportamiento agresivo y abusivo de usuarios, familiares y trabajadores / "Manual de atención al usuario.
2. Tramite de PQRSF
3. Protocolo instituto nacional de salud intento de suicidio
4. Practica segura correcta identificación de pacientes en los procesos asistenciales
5. Practica segura para detecta, prevenir y reducir el riesgo de infecciones asociadas con infecciones asociadas con la atención en salud
6. Plan de desarrollo
7. Mecanismos de participación social en salud
8. Política y programa seguridad del paciente
9. prevención de caída
10. Plan hospitalario de emergencias
11. Ruta integral de atención para promoción y mantenimiento de la salud primera infancia- infancia res 3280
12. Ruta integral de atención para promoción y mantenimiento de la salud adolescencia- juventud res 3280
13. Ruta integral de atención para promoción y mantenimiento de la salud adultez-vejez res 3280
14. Programa de farmacovigilancia
15. Programa de Reactivovigilancia
16. Programa de Tecnovigilancia
17. Plan de gestión de residuos generados en la atención en salud
18. Ruta integral de atención para población materno- perinatal res 3280
19. Protocolo de violencias
20. Programa IAMII (paso 1 y 2)
21. Programa IAMII (paso 3 y 4)
22. Programa IAMII (paso 5 y 6)

**“Por medio del cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales, para la vigencia 2024”.**

23. Programa IAMII (paso 7 y 8)

24. Programa IAMII (paso 9 y 10)

Al finalizar el año 2024, se realizará encuesta a todos los colaboradores de los diferentes procesos para conocer las necesidades de capacitaciones a realizar para la vigencia 2025.

**ARTICULO CUARTO:** Implementar el Plan de Capacitación según cronograma incluido en la presente resolución.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Paipa, a los Diez (10) días del mes de julio de 2024



**CATHERINE VAN ARCKEN MARTINEZ**  
GERENTE E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA

Proyecto: Jaime Alberto González Martínez  
LÍDER DE TALENTO HUMANO

