



E.S.E. Hospital
**San Vicente
de Paúl** *Paipa
nos mueve*
Un Hospital que construimos todos

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

2025

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 1 DE 12				

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
22/01/2025	Actualización del Procedimiento	Actualización del Procedimiento	2

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 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

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 2 DE 12	

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 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 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 ESTÍMULOS

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 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

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 3 DE 12	

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 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:

- 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

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 4 DE 12	

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 es el proceso de formar experiencia y adaptarlas para futuras ocasiones.

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

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.

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

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 5 DE 12	

tálenlo 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.

6.1 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.

- 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.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 6 DE 12	

- 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 conocimientos. Se adjunta cronograma con temas a desarrollar por mes con su

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 7 DE 12	

respectivo responsable, el cierre del ciclo de capacitaciones se establece el mes de noviembre.

TEMA	PROCESO ENCARGADO DE SOCIALIZACIÓN	FECHA											
		ENERO	FEBRER	MARZ	ABR	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPTI	OCTUBR	NOVI	DI
1. Aumentar la participación y articulación con los usuarios y sus familias													
Trámite PQRSF	LÍDER SIAU												
Manual de Atención al Usuario	LÍDER SIAU												
Declaración de Derechos y Deberes	LÍDER SIAU												
Procedimiento para prevenir y controlar el comportamiento agresivo y abusivo de usuarios, familiares y trabajadores.	LÍDER SIAU												
Procedimiento participación social en salud	LÍDER SIAU												
2. Contribuir como institución prestadora de servicios a mejorar las condiciones de salud de la población usuaria													
Modelo de Atención	LÍDER PROCESOS MISIONALES												
Protocolo de Asistencia	LÍDER MEDICINA												
Protocolo Manejo del Dolor	LÍDER PROCESOS MISIONALES												
Protocolo de ruta de atención a víctimas de violencia sexual	PSICOLOGA												
Atención de salud mental a usuarios y colaboradores	PSICOLOGA												
Manual de Limpieza y Desinfección	LÍDER APOYO DIAGNOSTICO												
Programa Atención Pacientes con Patología Crónica	LÍDER PROGRAMA ESPECIAL												
Estudio Microbiológico de ambientes	LÍDER APOYO DIAGNOSTICO												
Política y Programa Institución Amiga de la Mujer y la Infancia Integral- IAMI	LÍDER PROGRAMA IAMI												
3. Fortalecer la gestión financiera institucional impulsando el mejoramiento en los procesos de contratación, facturación, cartera y recaudo de la Institución.													
Plataforma Estratégica Plan de Desarrollo 2024-2027 Paipa nos mueve un Hospital que construimos todos*	GERENCIA												
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC vigencia 2025	LÍDER PLANEACION												
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG	LÍDER PLANEACION												
Código de Buen Gobierno	LÍDER PLANEACION												
Guía conflictos de intereses	LÍDER SIAU												
Guía del lenguaje claro	LÍDER SIAU												
Código de Integridad	LÍDER TALENTO HUMANO												
Prevención y Lucha Contra la Corrupción	CONTROL INTERNO												
4. Garantizar la calidad en la prestación de servicios a nuestros usuarios y gestionar los riesgos inherentes a la prestación del servicio, articulados al Sistema Obligatoria de Garantía de la Calidad en Salud y el Modelo integrado de planeación y Gestión - MIPG.													
Política y Programa de Seguridad del Paciente	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Política y Programa Gestión del Riesgo	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Manual de Bioseguridad	LÍDER APOYO DIAGNOSTICO												
Acordar y resarcimiento a la primera segunda y tercera víctima tras la ocurrencia de un evento adverso	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Sistema de reporte, investigación, y análisis de eventos adversos	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Paquete instruccional prevención de caídas	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Práctica segura prevención de Infecciones asociadas a la atención en salud- IAAS	LÍDER APOYO DIAGNOSTICO												
Protocolo lavado de manos	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Práctica Segura Correcta Identificación de Pacientes en los Procesos Asistenciales	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Práctica Segura que garantiza la Funcionalidad de los Procedimientos de Consentimiento Informado	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Protocolo de prevención y manejo de fuga o pérdida de pacientes	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Mejorar la efectividad de la comunicación entre las personas que atienden y cuidan los pacientes	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Involucramiento del paciente y la familia en su seguridad	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Reducir el riesgo de la atención de pacientes con enfermedad mental	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Atención segura del binomio Madre e Hijo	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												
Prevención de la malnutrición o desnutrición	REFERENTE SEGURIDAD DEL PACIENTE												

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 9 DE 12	

Contribuir como institución prestadora de servicios a mejorar las condiciones de salud de la población usuaria

6. Modelo de Atención
7. Protocolo de Aislamiento
8. Protocolo Manejo del Dolor
9. Protocolo de ruta de atención a víctimas de violencia sexual
10. Atención de salud mental a usuarios y colaboradores
11. Manual de Limpieza y Desinfección
12. Programa Atención Pacientes con Patología Crónica
13. Estudio Microbiológico de ambientes
14. Política y Programa Institución Amiga de la Mujer y la Infancia Integral-IAMII

Fortalecer la gestión financiera institucional impulsando el mejoramiento en los procesos de contratación, facturación, cartera y recaudo de la Institución.

15. Plataforma Estratégica Plan de Desarrollo 2024-2027 "Paipa nos mueve un Hospital que construimos todos"
16. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC vigencia 2025
17. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG
18. Código de Buen Gobierno
19. Guía conflictos de intereses
20. Guía del lenguaje claro
21. Código de Integridad
22. Prevención y Lucha Contra la Corrupción

Garantizar la calidad en la prestación de servicios a nuestros usuarios y gestionar los riesgos inherentes a la prestación del servicio, articulados al Sistema Obligatoria de Garantía de la Calidad en Salud y el Modelo integrado de planeación y Gestión – MIPG.

23. Política y Programa de Seguridad del Paciente
24. Política y Programa Gestión del Riesgo
25. Manual de Bioseguridad

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 10 DE 12	

26. Abordaje y resarcimiento a la primera segunda y tercera víctima tras la ocurrencia de un evento adverso
27. Sistema de reporte, investigación, y análisis de eventos adversos
28. Paquete instruccional prevención de caídas
29. Práctica segura prevención de infecciones asociadas a la atención en salud- IAAS
30. Protocolo lavado de manos
31. Practica Segura Correcta Identificación de Pacientes en los Procesos Asistenciales
32. Practica Segura que garantiza la Funcionalidad de los Procedimientos de Consentimiento Informado
33. Protocolo de prevención y manejo de fuga o pérdida de pacientes
34. Mejorar la efectividad de la comunicación entre las personas que atienden y cuidan los pacientes
35. Involucramiento del paciente y la familia en su seguridad
36. Reducir el riesgo de la atención de pacientes con enfermedad mental
37. Atención segura del binomio Madre e Hijo
38. Prevención de la malnutrición o desnutrición
39. Prevención del cansancio del personal de salud

Fortalecer la gestión para el desarrollo del talento humano de la E.S.E.

40. Política y programa de Humanización
41. Estilos de vida Saludable
42. Manejo de Estrés
43. Trabajo en equipo y comunicación asertiva
44. Política Prevención de consumo de sustancias psicoactivas
45. Política Gestión de Talento Humano
46. Transformación cultural
47. Clima Organizacional
48. Plan Hospitalario de Emergencias
49. Uso, porte, retiro y disposición final de los elementos de protección personal (EPP)
50. Accidentes, incidentes y enfermedades laborales

Optimizar la tecnología de la E.S.E para brindar servicios en condiciones de calidad, comodidad y seguridad adecuadas a las necesidades de los usuarios.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 11 DE 12	

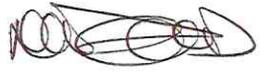
51. Plan de Mantenimiento vigencia 2025
52. Programa Tecnovigilancia
53. Programa Reactivovigilancia
54. Programa Farmacovigilancia
55. Política y Programa de Gerencia de la Información
56. Plan de Contingencia
57. Identificación de necesidades de información y comunicación
58. Procedimiento de acciones correctivas y preventivas
59. Procedimiento de reporte y seguimiento a indicadores
60. Procedimiento de Acceso Extramural
61. Plan de Comunicaciones
62. Procedimiento Minería de Datos
63. Seguridad de la Información
64. Política de Gobierno Digital

Contribuir al desarrollo sostenible del bienestar de los colaboradores y de las comunidades de Paipa.

65. Política Gestión de Talento Humano
66. Programa Gestión Ambiental
67. Plan de gestión de residuos generados en la atención en salud y rondas ambientales
68. Manejo de sustancias químicas
69. Buenas Practica de Gestión Documental

Al finalizar el año 2025, se realizará encuesta a todos los colaboradores de los diferentes procesos para conocer las necesidades de capacitaciones a realizar para la vigencia 2026.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-019	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
			PÁG. 12 DE 12

Elaborado por: Yasmin Sánchez Moreno	Proceso: Líder de Gestión de Talento Humano	Fecha: 22/01/2025 Firma: 
Revisado Por: Nelly Nayibe Dallos Lara	Proceso: Líder Gestión de Calidad	Fecha: 22/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Catherine Van Arcken Martínez	Proceso: Gerente	Fecha: 22/01/2025 Firma: 