



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE





HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1



 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 8500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 2 de 36

CONTENIDO

1.	QUIENES SOMOS.....	4
2.	MISIÓN	4
3.	VISIÓN.....	4
4.	VALORES INSTITUCIONALES	5
4.1	Código de ética.....	5
4.2	Código de integridad.....	7
5.	INTRODUCCIÓN	8
6.	OBJETIVOS.....	8
6.1	Objetivo general.....	8
6.2	Objetivos específicos.....	8
7.	PROPÓSITO.....	9
8.	ALCANCE	9
9.	MARCO CONCEPTUAL	9
10.	MARCO NORMATIVO.....	11
11.	EJES ESTRATEGICOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	12
11.1	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	13
11.2	Eje 2. Creación de valor público.....	13
11.3	Eje 3. Transformación digital.....	14
11.4	Eje 4. Probidad y ética de lo público	14
12.	ENFOQUE INSTITUCIONAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
12.1	Capacitaciones por proceso	15
12.1.1	Control interno	15
12.1.2	Seguridad del paciente.....	16
12.1.3	Laboratorio	20
12.1.4	Jurídica.....	21
12.1.5	Calidad	22
12.1.6	Seguridad y salud en el trabajo	23
13.	PLAN DE CAPACITACIONES.....	26
14.	MEDICION DE CUMPLIMIENTO	28
13.2	Indicador tasa de cumplimiento de capacitaciones programadas	29
14	INDUCCION	29
14.1	Generalidades	29
14.2	Programa de inducción	30

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 909.002.396-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 3 de 36

14.3	Inducción al cargo	32
15	REINDUCCION	33
15.1	Generalidades	33
15.2	Programa de reinducción	33
15.3	Objetivos	33
15.4	Alcance.....	33
16	METODOLOGIA EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES	34
16.1	Estructuración de Herramientas para la Socialización	34
16.2	Materiales para la Socialización	34
16.3	Metodología para la Evaluación del Aprendizaje	34
17	JUSTIFICACIÓN PARA LA PRIORIZACIÓN DE TEMAS EN EL CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.....	34
18	PLAN DE ACCIÓN DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.....	35
19	METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN	35

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 920.002.200-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 4 de 36

1. QUIENES SOMOS



Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

2. MISIÓN

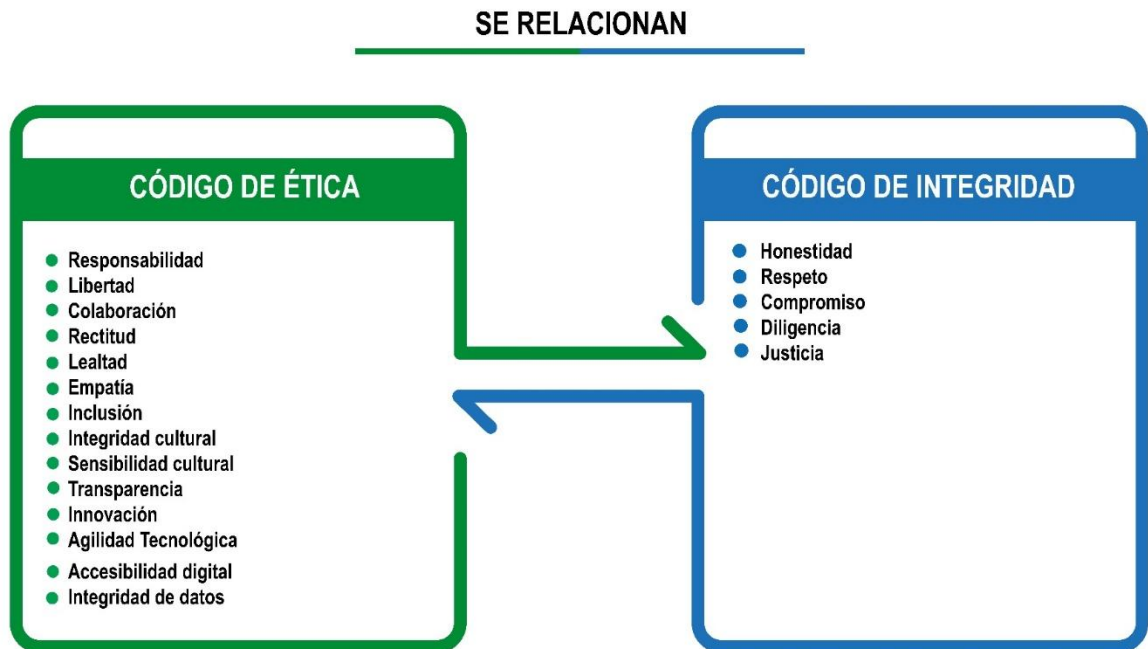
El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

3. VISIÓN

Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural



 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.20041</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 5 de 36

4. VALORES INSTITUCIONALES





4.1 Código de ética

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.
- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad,

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>MT 508.002.0004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 6 de 36

asegurando que todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.



- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques, permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad.
- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 900.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 7 de 36

- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.
- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

4.2 Código de integridad

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser 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.
- **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:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 8 de 36

5. INTRODUCCIÓN

El talento humano es un eje estratégico para el cumplimiento de la misión de la Empresa Social del Estado Hospital Especial de Cubará, en la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad, seguridad y humanización. En este sentido, el fortalecimiento de las competencias laborales se constituye en un factor clave para el mejoramiento continuo del desempeño institucional y la atención integral a los usuarios.

El Hospital Especial de Cubará cuenta con talento humano vinculado mediante diferentes modalidades, incluyendo servidores públicos, contratistas por prestación de servicios (OPS), personal con contrato laboral tercerizado y otras formas de vinculación, quienes contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Por ello, el Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2026 se formula con un enfoque incluyente, orientado al desarrollo de competencias técnicas, transversales y comportamentales de todo el personal, de acuerdo con su rol y responsabilidad.

El presente plan se encuentra alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 y articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la dimensión de Talento Humano, priorizando ejes como la gestión del conocimiento, el aprendizaje permanente, el fortalecimiento de capacidades directivas y la apropiación de los valores del Código de Integridad.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se concibe como una herramienta estratégica de mejoramiento continuo, orientada al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo, la calidad de vida laboral y la prestación de servicios de salud con estándares de calidad, contribuyendo al cumplimiento del objeto misional de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará.



6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo general

Fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales del talento humano de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, independientemente de su tipo de vinculación, mediante la ejecución de acciones de capacitación alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, la misionalidad institucional y los valores del servicio público, con el fin de mejorar el desempeño laboral, los procesos institucionales y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

6.2 Objetivos específicos

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación del talento humano del hospital, de acuerdo con los roles, funciones y procesos misionales y de apoyo, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2026.
- Desarrollar acciones de capacitación y formación orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, transversales y digitales del personal, que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral, la eficiencia de los procesos institucionales y la adaptación a las dinámicas de innovación y transformación digital en el sector salud.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>MT 508.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 9 de 36

- Promover la apropiación de los valores del servicio público y del Código de Integridad, fortaleciendo actitudes de compromiso, responsabilidad, trabajo en equipo y orientación al usuario, que impacten positivamente la cultura organizacional y la calidad de la atención en salud.

7. PROPÓSITO



El Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2026 tiene como propósito fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales del talento humano de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, independientemente de su tipo de vinculación, mediante acciones de formación alineadas con la misionalidad institucional, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 y los valores del servicio público, con el fin de mejorar el desempeño laboral, optimizar los procesos institucionales y contribuir a la prestación de servicios de salud con calidad, seguridad y humanización.

8. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2026 aplica a todo el talento humano que presta sus servicios en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, incluyendo servidores públicos, contratistas por prestación de servicios (OPS), personal con contrato laboral tercerizado y otras modalidades de vinculación, y comprende la identificación de necesidades, la planeación, ejecución y evaluación de acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias misionales, transversales y de apoyo, de acuerdo con las funciones desempeñadas, las prioridades institucionales y la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

9. MARCO CONCEPTUAL

- **Capacitación:** La capacitación se entiende como el conjunto de procesos organizados de formación, tanto de educación no formal como informal, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación, orientados a complementar, actualizar y profundizar la educación inicial del talento humano, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de actitudes individuales y colectivas. Su finalidad es contribuir al cumplimiento de la misión institucional, al mejor desempeño laboral y a la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y humanización, en coherencia con los principios que rigen la función administrativa y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Planes de Capacitación:** Los planes de capacitación en las entidades públicas son instrumentos de planeación que permiten identificar, priorizar y atender las necesidades de formación del talento humano, de acuerdo con los procesos, áreas de trabajo y funciones desempeñadas. A partir de este diagnóstico, se formulan los Planes Institucionales de Capacitación, orientados al fortalecimiento de las competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.
- **Norma de Competencia Laboral para el Sector Público:** La norma de competencia laboral para el sector público es el documento técnico que describe las funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según las necesidades del servicio. Establece los resultados esperados, criterios de desempeño, evidencias requeridas y competencias técnicas y comportamentales necesarias para el ejercicio adecuado de los roles institucionales, constituyéndose en un referente para la planeación de la capacitación.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 10 de 36

- **Aprendizaje Organizacional:** El aprendizaje organizacional es un proceso continuo que integra el aprendizaje individual y colectivo, orientado a la generación, gestión y transferencia del conocimiento dentro de la entidad. Este proceso fortalece las capacidades institucionales, promueve la innovación, mejora la toma de decisiones y contribuye al mejoramiento continuo del desempeño organizacional.
- **Educación Informal:** La educación informal comprende actividades de formación orientadas a complementar, actualizar, perfeccionar o renovar conocimientos, habilidades y actitudes, sin sujeción a niveles o grados del sistema educativo formal. Incluye cursos, talleres, charlas, seminarios y otras estrategias de corta duración que responden a necesidades específicas del servicio.
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** La educación para el trabajo y el desarrollo humano comprende procesos formativos estructurados orientados a complementar, actualizar o suplir conocimientos y desarrollar competencias laborales específicas. Se fundamenta en una concepción integral de la persona y busca fortalecer las capacidades técnicas y humanas del talento humano, contribuyendo a su desempeño laboral y al cumplimiento de la misión institucional.
- **Competencias Laborales:** Las competencias laborales corresponden al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que debe poseer una persona para desempeñar eficazmente sus funciones en un determinado contexto laboral. En el sector público y en el ámbito de la salud, estas competencias se orientan al cumplimiento de la misión institucional, la calidad en la prestación del servicio, la seguridad del paciente y la atención humanizada.
- **Gestión del Conocimiento:** La gestión del conocimiento es el proceso mediante el cual la entidad identifica, crea, organiza, comparte y aplica el conocimiento generado por su talento humano. Este proceso permite capitalizar las experiencias institucionales, fortalecer el aprendizaje organizacional y mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos, alineándose con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.
- **Capacidades Directivas:** Las capacidades directivas hacen referencia al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes requeridas por los líderes y directivos para planear, dirigir, coordinar y evaluar equipos de trabajo. Su fortalecimiento es fundamental para mejorar la toma de decisiones, la gestión del talento humano, el cumplimiento de metas institucionales y la consolidación de una cultura organizacional orientada a resultados.
- **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, principios, creencias y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los servidores y colaboradores dentro de la entidad. En la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, una cultura organizacional sólida y alineada con los valores del servicio público contribuye al fortalecimiento

del trabajo en equipo, la ética institucional, la calidad de vida laboral y la prestación de servicios de salud con enfoque humano.

10. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se formula en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la formación, capacitación y desarrollo del talento humano en las entidades públicas, con el propósito de fortalecer las competencias laborales, el desempeño institucional y la calidad en la prestación de los servicios de salud. Entre las principales disposiciones normativas se destacan:

Norma	Año	Vigencia	Definición breve de la norma	Relación con el Plan Institucional de Capacitación
Constitución Política de Colombia (Arts. 54 y 209)	1991	Vigente	Establece los principios de la función administrativa y el deber de formación del talento humano.	Fundamenta la obligación del Estado de capacitar a su talento humano bajo principios de eficiencia y eficacia.
Ley 115 – Ley General de Educación	1994	Vigente	Regula la educación formal, no formal e informal en Colombia.	Sirve de base legal para los procesos de capacitación y formación institucional.
Decreto Ley 1567 – Sistema Nacional de Capacitación	1998	Vigente	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos en el Estado.	Obliga a las entidades públicas a formular y ejecutar planes institucionales de capacitación.
Ley 489 – Organización y Funcionamiento de la Administración Pública	1998	Vigente	Regula la organización y gestión de las entidades públicas.	Sustenta la planeación institucional del talento humano y sus procesos de formación.
Ley 909 – Empleo Público y Gerencia Pública	2004	Vigente	Regula el empleo público y el desarrollo de los servidores públicos.	Orienta la capacitación al fortalecimiento de competencias laborales y desempeño institucional.
Ley 1960 – Profesionalización del Empleo Público	2019	Vigente	Modifica la Ley 909 y fortalece la capacitación y el mérito.	Refuerza la capacitación como herramienta para la profesionalización del servidor público.
Decreto 1083 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	2015	Vigente	Compila las normas de gestión del talento humano en el sector público.	Establece la obligatoriedad del Plan Institucional de Capacitación.
Decreto 1499 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	2017	Vigente	Adopta el MIPG como modelo de gestión pública.	Integra la capacitación dentro de la Dimensión de Talento Humano.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030	2020	Vigente	Define los lineamientos y ejes estratégicos de la capacitación pública.	Orienta el contenido, enfoque y prioridades del Plan Institucional de Capacitación.

Norma	Año	Vigencia	Definición breve de la norma	Relación con el Plan Institucional de Capacitación
Ley 1952 – Código General Disciplinario	2019	Vigente	Establece los deberes y responsabilidades del servidor público.	Sustenta la necesidad de capacitación para el cumplimiento adecuado de funciones.
Ley 1751 – Ley Estatutaria de Salud	2015	Vigente	Reconoce la salud como derecho fundamental.	Exige talento humano competente para la prestación de servicios de salud.
Decreto 1011 – Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud	2006	Vigente	Regula el sistema de calidad en la atención en salud.	Obliga a la capacitación continua para la mejora de la calidad y seguridad del paciente.
Resolución 3100 – Habilitación de Servicios de Salud	2019	Vigente	Establece las condiciones de habilitación de los servicios de salud.	Exige capacitación permanente del talento humano como requisito de habilitación.



11. EJES ESTRATEGICOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, para la vigencia 2026, se estructura con base en los cuatro ejes definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, los cuales orientan el desarrollo de competencias laborales, comportamentales y técnicas del talento humano, de acuerdo con las necesidades institucionales y la prestación de servicios de salud.

El eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación se orienta al fortalecimiento de la capacidad institucional para generar, organizar, transferir y aplicar el conocimiento, promoviendo prácticas innovadoras y el pensamiento estratégico en los procesos misionales y administrativos del hospital. En el marco de este eje, el Plan prioriza acciones de capacitación relacionadas con la gestión del conocimiento institucional, la innovación en procesos asistenciales y administrativos y la aplicación de buenas prácticas para el mejoramiento continuo de la prestación de los servicios de salud.

El eje de Creación de Valor Público busca fortalecer las capacidades del talento humano para orientar su gestión al usuario y a la comunidad, promoviendo la transparencia, la participación ciudadana y el uso eficiente de los recursos públicos. En este eje, el Plan de Capacitación contempla temáticas asociadas a la atención al usuario, la humanización de los servicios de salud, la rendición de cuentas, la gestión de proyectos institucionales y el manejo del riesgo en instituciones de salud, en coherencia con la misión social de la E.S.E.

El eje de Transformación Digital tiene como propósito desarrollar competencias digitales que permitan el uso adecuado de los sistemas de información, las plataformas tecnológicas y la gestión de datos, como herramientas para la toma de decisiones y la modernización institucional. En este sentido, el Plan prioriza acciones de capacitación relacionadas con el manejo de sistemas de información en

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 13 de 36

salud, la seguridad de la información, la protección de datos personales y el fortalecimiento de habilidades digitales básicas del talento humano.

Finalmente, el eje de Probidad y Ética de lo Público está orientado al fortalecimiento de los valores, principios éticos y competencias comportamentales del talento humano, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la vocación de servicio y el respeto por la diversidad. Para la vigencia 2026, este eje contempla temáticas relacionadas con el Código de Integridad, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la humanización de la atención, el enfoque diferencial y el fortalecimiento del clima laboral.

11.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación



El Eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación tiene como propósito fortalecer la capacidad institucional del hospital para generar, aplicar, compartir y aprovechar el conocimiento, promoviendo la innovación en los procesos asistenciales, administrativos y de apoyo, con el fin de mejorar la calidad de la atención en salud, la eficiencia institucional y la toma de decisiones, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Se proponen los siguientes temas:

Capacitación	Dirigido
Innovación y mejora continua en salud	Todo el personal
Sostenibilidad ambiental	Todo el personal

11.2 Eje 2. Creación de valor público

El Eje de Creación de Valor Público tiene como propósito fortalecer las capacidades institucionales del hospital para generar resultados que respondan a las necesidades de la ciudadanía, garantizando transparencia, participación social, adecuada gestión de los recursos públicos, mitigación de riesgos y continuidad en la prestación de los servicios de salud, en coherencia con los principios de buen gobierno y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Se proponen los siguientes temas:

Capacitación	Dirigido
Participación social en salud y control social en instituciones públicas.	Todo el personal
Transparencia, ética pública y gobernanza en el sector salud.	Todo el personal
Gestión del riesgo	Directivos y líderes

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 14 de 36

11.3 Eje 3. Transformación digital

El Eje de Transformación Digital tiene como propósito fortalecer las competencias digitales del talento humano del hospital, para el uso adecuado, seguro y eficiente de los sistemas de información, las plataformas tecnológicas y las herramientas digitales que apoyan la gestión asistencial, administrativa y de planeación, en coherencia con la política de Gobierno Digital y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Se proponen los siguientes temas:

Capacitación	Dirigido
Uso y operación de sistemas de información hospitalaria y plataformas institucionales	Todo el personal
Comunicación y competencias digitales básicas para el sector salud.	Todo el personal
Uso básico de herramientas digitales	Todo el personal



11.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público

El Eje de Probidad y Ética de lo Público tiene como propósito fortalecer los valores, principios y comportamientos éticos del talento humano del hospital, promoviendo una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia, el respeto, la vocación de servicio y el buen trato al ciudadano, con énfasis en la humanización de la atención en salud y la prevención de conflictos de interés. Se proponen los siguientes temas:

Capacitación	Dirigido
Ética de lo público, Código de Integridad y prevención de conflictos de interés	Todo el personal
Lenguaje claro y comunicación asertiva en la atención en salud	Todo el personal
Empatía, vocación de servicio y humanización de la atención	Todo el personal
Competencias comportamentales y trabajo en equipo en instituciones de salud	Todo el personal
Diversidad, inclusión y trato digno al usuario	Todo el personal
Resolución pacífica de conflictos y manejo de situaciones difíciles	Todo el personal

12. ENFOQUE INSTITUCIONAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC se formula de conformidad con lo establecido en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación, la cual define los cuatro (4) ejes estratégicos que orientan la formación y el desarrollo de competencias de los servidores públicos.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NEP 026.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 15 de 36

No obstante, atendiendo las particularidades misionales del Hospital Especial de Cúbará, y en coherencia con su visión, misión, objetivos estratégicos y mapa de procesos, el PIC incorpora de manera complementaria capacitaciones específicas orientadas al fortalecimiento del desempeño institucional, el cumplimiento de los procesos internos y la mejora continua en la prestación de los servicios de salud.

Estas capacitaciones adicionales se articulan con:



- Las necesidades identificadas por los diferentes procesos de la institución
- Los resultados del diagnóstico institucional y evaluaciones internas
- El fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y comportamentales
- El cumplimiento de la normatividad vigente del sector salud

De esta manera, el PIC no solo da cumplimiento a los ejes definidos a nivel nacional, sino que responde de manera integral a las necesidades reales del hospital, asegurando la pertinencia, el impacto y la contribución directa al logro de los resultados institucionales.

12.1 Capacitaciones por proceso

12.1.1 Control interno

No	Eje / Componente MIPG	Temas de la Capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de Capacitación	Población Objetivo	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitador (Interno / Externo)
1	Control Interno. Periodicidad Anual	Socialización Ley 87 de 1993 y Sistema de Control Interno. Rol del Jefe de Control Interno y de los Líderes de Proceso	Ley 87/1993 Decreto 648/2017 MIPG y DAFP	Normativa	Comité CICI, Líderes de proceso. Todo el personal	Presencial	Interno – Vladimir Duran Osorio
2	Control Interno – MECI Periodicidad Anual	Socialización de la operación del MECI en el marco del MIPG.	Decreto 1499/2017, Manual MECI DAFP	Normativa	Comité CICI, Líderes de Proceso	Mixta	Interno – Vladimir Duran Osorio
3	Anticorrupción. Periodicidad Semestral	Socialización de las Estrategias institucionales Anticorrupción	Ley 1474/2011, Decreto 2641/2012, Ley 2195/2022	Normativa	Líderes de Proceso.	Virtual / Mixta	Interno – Vladimir Duran Osorio
4	Transparencia y Ética Periodicidad Semestral	Socialización del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP Socialización de Gestión de	Decreto 1122/2024 Ley 2195/2022 Ley 2013/2019 Ley 1712/2014	Normativa	Todo el personal	Virtual / Mixta	Interno – Vladimir Duran Osorio



 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 16 de 36

		Conflictos de Interés					
		Socialización Ley de Transparencia y Acceso a la Información					
5	MIPG Periodicidad Anual	Capacitación Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Decreto 1499/2017, DAFP	Normativa	Directivos, Líderes de Proceso	Presencial	Interno – Vladimir Duran Osorio
6	Integridad Periodicidad Semestral	Socialización de la Ética Pública y Código de Integridad	DAFP – Código de Integridad	Normativa	Todo el personal	Virtual / Mixta	Interno – Vladimir Duran Osorio
7	Sistema único de Habilitación Periodicidad Semestral	Socialización Normas de Habilitación en Salud y Control Interno	Resolución 3100/2019	Normativa	Calidad, Líderes de Proceso	Presencial	Interno – Vladimir Duran Osorio
8	Austeridad Periodicidad Anual	Socialización de Lineamientos de Austeridad del Gasto Público	Decreto 444/2023, Directivas Presidenciales	Normativa	Todo el Personal	Virtual / Mixta	Interno – Vladimir Duran Osorio



12.1.2 Seguridad del paciente

N°	Eje / Componente MIPG/ proceso - área	Tema de capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de capacitación (Administrativa / Asistencial / Otra)	Dirigido a (cargo o grupo)	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitador (Interno / Externo)
1	Seguridad del paciente	Curso virtual programa de seguridad del paciente	Conocer y fortalecer los conocimientos y conceptos respecto a seguridad del paciente a nivel institucional	Otra	Todo el personal de la ESE	Virtual	Interno
2	Seguridad del paciente	Cultura de seguridad (programa, política de seguridad del paciente)	El personal de la ESE debe conocer con claridad el programa de seguridad del paciente institucional y promover desde sus áreas o ámbito laboral una atención segura para	Administrativa/asistencial	Todo el personal de la ESE	Presencial/virtual	Interno/externo

			los pacientes; así mismo reconocer la seguridad del paciente desde diferentes ámbitos intrahospitalarios.				
3	Seguridad del paciente	Programa IAAS (precauciones estándar, higiene de manos)	La implementación de estrategias que permitan prevenir o evitar la ocurrencia de IAAS favorecen un entorno seguro para pacientes y personal tratante.	Asistencial	Todo el personal de la ESE	Presencial	Interno
4	Seguridad del paciente	Correcta identificación del paciente	Establecer procesos y rutas claras de identificación del paciente evita la ocurrencia de eventos adversos o incidentes por errores en la identificación del paciente promoviendo una atención segura desde el inicio de la atención.	Asistencial	Personal asistencial y facturación	Presencial	Interno
5	Seguridad del paciente	Uso seguro de medicamentos	Para brindar una atención segura es importante mitigar y evaluar posibles riesgos que pueden presentarse en el momento de la atención, fortalecer e implementar	Asistencial	Personal asistencial (Auxiliares de enfermería, Enfermeros jefes, médicos)	Presencial	Interno

 <p>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</p>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 <p>VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</p>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 18 de 36

			estrategias respecto a los procesos favorecen y mejoran la calidad en la atención				
6	Seguridad del paciente	Prevención de caídas y UPP	Fortalecer los procesos y protocolos de atención en la parte asistencial mejora la prestación en los servicios de salud mejorando la estancia hospitalaria y mitigando la ocurrencia de EA	Asistencial	Personal asistencial (Auxiliares de enfermería, Enfermeros jefes, médicos)	Presencial	Interno
7	Seguridad del paciente	Prevención de malnutrición y desnutrición (Programa nutricional)	Dar a conocer el programa nutricional establecido por la entidad para su posterior implementación, mejorara las falencias en la atención, reconociendo e identificando grupos de riesgo mejorando la calidad en la atención en salud para la población.	Asistencial	Personal asistencial	Presencial	Interno
8	Seguridad del paciente	Atención al paciente con enfermedad mental	Reducir el riesgo en la atención a pacientes con enfermedad mental es de vital importancia en el proceso de atención, reconocer una ruta clara de atención basado en	Asistencial	Personal asistencial/psicología	Presencial	Interno



 <p>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</p>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 <p>VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</p>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 19 de 36

			evidencia científica favorece el protocolo de manejo en este tipo de pacientes.				
9	Seguridad del paciente	Atención a la gestante y el recién nacido	Garantizar una atención segura tanto a la gestante como al recién nacido identificando fallas y posibles riesgos que se puede presentar en el proceso de atención antes durante y después del puerperio.	Asistencial	Personal asistencial	Presencial	Interno
10	Seguridad del paciente	Comunicación efectiva	Es importante como institución se desarrollen y fortalezcan destrezas, habilidades y competencias que mejoren el adecuado proceso de comunicación entre las personas que interactúan durante la atención a los pacientes manteniendo una relación fluida con los miembros del equipo interdisciplinario y los usuarios o pacientes en el proceso de atención	Asistencial/Administrativo	Todo el personal de la ESE	Presencial	Interno
11	Seguridad del paciente	Programas de vigilancias (farmacovigilancia, tecnovigilancia)	Es importante que desde los diferentes programas se dé a conocer el proceso	Asistencial	Líderes de áreas	Presencial	Interno

		, reactivo (vigilancia)	que cada uno desarrolla desde y su incidencia en los demás procesos o áreas.				
--	--	-------------------------	--	--	--	--	--

12.1.3 Laboratorio

N°	Proceso / Área	Tema de capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de capacitación (Administrativa / Asistencial / Otra)	Dirigido a (cargo o grupo)	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitador (Interno / Externo)
1	Laboratorio clínico	Manual de bioseguridad	Definir procesos propios del área de laboratorio clínico en cuanto a procesos de bioseguridad	Asistencial	Bacteriólogos y auxiliar de laboratorio	Presencial	Interno
2	Laboratorio clínico	Seguridad del paciente en el laboratorio clínico	Revisión paquete instruccional correcta identificación del paciente en las mx del laboratorio; y reactivo vigilancia.	Asistencial	Bacteriólogos y auxiliar de laboratorio	Presencial	Interno
3	Laboratorio clínico	Procesos de calidad (validación y verificación del método)	Reconocer e implementar el desempeño del método analítico de las áreas química clínica y hematología	Asistencial	Bacteriólogos	Presencial	Interno
4	Laboratorio clínico	Eventos de interés en salud pública	Definir procesos según guía de práctica clínica de los diferentes eventos de interés en salud pública	Asistencial	Profesionales de medicina	Mixta	Interno

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud Linea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Linea Gratuita Nacional 018000910383
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 21 de 36

5	Laboratorio clínico	Proceso de toma, conservación transporte y remisión de muestras y unificación de criterios reporte	Establecer y unificar reporte institucional, evaluar el proceso de toma de muestra y cumplimiento del manual del laboratorio para la toma, con de toma, conservación transporte y remisión de muestra.	Asistencial	Bacteriólogos equipo asistencial (auxiliares enfermería, profesionales de medicina y enfermeros)	Presencial	Interno
---	---------------------	--	--	-------------	--	-------------------	----------------

12.1.4 Jurídica

N°	Proceso / Área	Tema de capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de capacitación (Administrativa / Asistencial / Otra)	Dirigido a (cargo o grupo)	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitador (Interno / Externo)	En caso de ser externo, indicar (Profesional especializado / Entidad regulatoria / Otro)
01	Gestión Jurídica-Planeación Institucional-Gestión del Riesgo.	Políticas de prevención del daño antijurídico y política de defensa jurídica en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	La capacitación busca fortalecer las capacidades del talento humano en prevención del daño antijurídico, con el fin de mejorar la toma de decisiones administrativas, reducir riesgos jurídicos y litigiosidad, y asegurar la	Administrativa-Misional	Talento humano administrativo, directivos, líderes de proceso, supervisores de contratos y responsables de Planeación, Control Interno.	Presencial	Externo	Abogado especializado, con experiencia en asesoría jurídica a entidades estatales y a Empresas Sociales del Estado, y con trayectoria en litigio en derecho administrativo.

			<p>articulación de la política de defensa jurídica como eje transversal del MIPG, contribuyendo a la sostenibilidad jurídica y financiera de la entidad.</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

12.1.5 Calidad

N°	Proceso / Área	Tema de capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de capacitación (Administrativa / Asistencial / Otra)	Dirigido a (cargo o grupo)	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitación (Interno / Externo)
01	Calidad	Estándares de habilitación por servicio	Fortalecer el cumplimiento de los estándares y la preparación para visitas de verificación; unificar criterios de evidencia, registros y responsabilidades por servicio.	Administrativa y Asistencial	Líderes de proceso, coordinaciones de servicio, jefes de área, personal asistencial y administrativo según aplique por servicio	Virtual	Interno
02	Calidad	/ Asistencial Consentimiento informado (manejo, archivo y trazabilidad)	Disminuir riesgos legales y de seguridad del paciente; estandarizar la obtención, diligenciamiento, custodia, archivo y trazabilidad del consentimiento informado.	Asistencial	Médicos, odontología, enfermería, auxiliares, bacteriología, EBS – APS y técnico en radiología	Virtual	Interno
03	Calidad	Calidad del registro clínico (oportunidad, legibilidad, coherencia y pertinencia)	Mejorar la calidad del dato, soporte clínico-legal y auditorías; reducir no conformidades	Asistencial	Médicos, enfermería, auxiliares, odontología y demás personal que registre en historia clínica	Virtual	Interno

			por registros incompletos o inconsistentes y fortalecer continuidad del cuidado.				
04	Calidad	Medicamentos de alto riesgo, LASA y doble verificación	Prevenir errores de medicación y eventos adversos; estandarizar identificación, almacenamiento, prescripción, dispensación, administración y doble verificación.	Asistencial	Médicos, enfermería, auxiliares de enfermería, regencia/farmacia y personal que manipule/administre medicamentos	Virtual	Interno
08	Calidad	Ciclo PHVA aplicado a problemas reales del hospital	Fortalecer la mejora continua y la gestión por indicadores; estructurar planes de mejora con acciones, responsables, cronogramas, verificación y cierre efectivo.	Administrativa y Asistencial	Líderes de proceso, coordinaciones, jefes de área, responsables de indicadores y equipos de mejora	Virtual	Interno

12.1.6 Seguridad y salud en el trabajo



N°	Proceso / Área	Tema de capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de capacitación (Administrativa / Asistencial / Otra)	Dirigido a (cargo o grupo)	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitador (Interno / Externo)
01	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Capacitaciones en Emergencias Primeros auxilios: Atención básica y avanzada ante emergencias.	La atención en salud implica exposición permanente a eventos críticos (incendios, sismos, evacuaciones, emergencias médicas internas), por lo cual se requiere	Teórico práctico. Administrativa – Operativa- Misional	Talento humano Brigada de Emergencias Comité de Emergencias Personal asistencial	Presencial	Externo

		<p>Brigada de emergencias: Roles, funciones y responsabilidades.</p> <p>Equipos de emergencia: Inspección y uso de extintores, camillas, botiquines y señalización.</p> <p>Evacuación: Rutas, puntos de encuentro y control de evacuados.</p> <p>Prevención de incendios: Tipos de fuego, uso de extintores y respuesta inicial.</p>	<p>personal entrenado que garantice una respuesta oportuna, segura y organizada, minimizando riesgos para pacientes, visitantes y trabajadores.</p>		<p>y administrativo (según aplique)</p>		
02.	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	<p>Capacitación en Seguridad Vial</p> <p>Seguridad vial y PESV: Inducción y reinducción en normas y lineamientos.</p> <p>Conducción segura: Manejo preventivo y responsable.</p> <p>Riesgos viales: Control de velocidad, fatiga, alcohol</p>	<p>El Hospital cuenta con actividades de transporte asistencial y desplazamientos laborales que incrementan el riesgo de accidentes de tránsito, siendo obligatorio fortalecer la cultura vial conforme al Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).</p>	<p>Teórico práctico. Administrativa – Operativa- Misional</p>	<p>Conductores del transporte asistencial Personal que realice desplazamientos en misión. Personal administrativo (sensibilización general).</p>	<p>Presencial</p>	<p>Externo</p>

		y distracciones. Normatividad vial: Normas de tránsito y responsabilidad legal. Accidentes de tránsito: Atención inicial como primer respondiente.				
--	--	--	--	--	--	--

Esterilización y odontología



N°	Proceso / Área	Tema de capacitación	Justificación / Necesidad identificada	Tipo de capacitación (Administrativa / Asistencial / Otra)	Dirigido a (cargo o grupo)	Modalidad (Presencial / Virtual / Mixta)	Tipo de capacitador (Interno / Externo)
01	Odontología	Calibración ICDAS	Estandarizar diagnóstico caries no cavitadas (cód.1-2) para intervención temprana con enfoque preventivo.	Asistencial	Odontólogos + Higienistas	Presencial	Externo
02	Esterilización	Autoclave + Control Biológico + Indicadores Químicos	Limpieza y desinfección de equipos dentro del área. Además de su uso y manejo, indicaciones de control biológico e indicadores químicos.	Asistencial-Admin	Auxiliares, Higienistas y líder de área	Presencial	Interno
03	Esterilización	Preparación Bandejas + Ultrasonido + Embalaje	Flujo completo pre-esterilización/embalaje y disposición final del material esteril.	Asistencial	Auxiliares, Higienistas y líder de área	Presencial	Interno
04	Esterilización	Mantenimiento, limpieza, desinfección y lubricación de equipos biomédicos	Capacitar en mantenimiento, limpieza, desinfección y lubricación de	Asistencial	Auxiliares, Higienistas y líder de área	Presencial	Externo

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 26 de 36



			equipos biomédicos. Según ficha técnica				
05	Esterilización	Socialización de instrumental de otras áreas que requieran el servicio de esterilización	Capacitar e indicar el instrumental de otras áreas que requieran el servicio de esterilización	Asistencial	Auxiliares, Higienistas y líder de área	Mixta	Interno

13. PLAN DE CAPACITACIONES

Nº	CAPACITACION	A QUIEN VA DIRIGIDA	FECHA	RESPONSABLE
1	Socialización Ley 87 de 1993 y Sistema de Control Interno. Rol del Jefe de Control Interno y de los Líderes de Proceso	Comité CICI, Líderes de proceso. Todo el personal	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
2	Socialización de la operación del MECI en el marco del MIPG.	Comité CICI, Líderes de Proceso	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
3	Socialización de las Estrategias institucionales Anticorrupción	Líderes de Proceso.	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
4	Socialización del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP Socialización Gestión de Conflictos de Interés Socialización Ley de Transparencia y Acceso a la Información	Todo el personal	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
5	Capacitación Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Directivos, Líderes de Proceso	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
6	Socialización de la Ética Pública y Código de Integridad	Todo el personal	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
7	Socialización Normas de Habilitación en Salud y Control Interno	Calidad, Líderes de Proceso	-	Interno – Vladimir Duran Osorio
8	Curso virtual programa de seguridad del paciente	Otra	-	Interno
9	Cultura de seguridad (programa, política de seguridad del paciente)	Administrativa/asistencial	-	Interno/externo
10	Programa IAAS (precauciones estándar, higiene de manos)	Asistencial	-	Interno
11	Correcta identificación del paciente	Asistencial	-	Interno



 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>MT 508-002-2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 27 de 36

12	Uso seguro de medicamentos	Asistencial	-	Interno
13	Prevención de caídas y UPP	Asistencial	-	Interno
14	Prevención de malnutrición y desnutrición (Programa nutricional)	Asistencial	-	Interno
15	Atención al paciente con enfermedad mental	Asistencial	-	Interno
16	Atención a la gestante y el recién nacido	Asistencial	-	Interno
17	Comunicación efectiva	Asistencial/Administrativo	-	Interno
18	Programas de vigilancias (farmacovigilancia, tecnovigilancia, reactivo vigilancia)	Asistencial	-	Interno
19	Manual de bioseguridad	Asistencial	-	Interno
20	Seguridad del paciente en el laboratorio clínico	Asistencial	-	Interno
21	Procesos de calidad (validación y verificación del método)	Asistencial	-	Interno
22	Eventos de interés en salud pública	Asistencial	-	Interno
23	Proceso de toma, conservación transporte y remisión de muestras y unificación de criterios reporte	Asistencial	-	Interno
24	Políticas de prevención del daño antijurídico y política de defensa jurídica en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	Administrativa-Misional	-	Externo
25	Estándares de habilitación por servicio	Administrativa y Asistencial	-	Interno
26	/ Asistencial Consentimiento informado (manejo, archivo y trazabilidad)	Asistencial	-	Interno
27	Calidad del registro clínico (oportunidad, legibilidad, coherencia y pertinencia)	Asistencial	-	Interno
28	Medicamentos de alto riesgo, LASA y doble verificación	Asistencial	-	Interno
29	Ciclo PHVA aplicado a problemas reales del hospital	Administrativa y Asistencial	-	Interno
30	Socialización e implementación Programa Gestión Documental	Administrativa /Asistenciales	-	Interno
31	Capacitaciones en Emergencias	Talento humano Brigada de Emergencias Comité de Emergencias Personal asistencial y administrativo (según aplique)	-	Externo

 <p>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ Empresa Social del Estado NIT 900.002.2004</p>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 <p>VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</p>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 28 de 36

	<p>Primeros auxilios: Atención básica y avanzada ante emergencias.</p> <p>Brigada de emergencias: Roles, funciones y responsabilidades.</p> <p>Equipos de emergencia: Inspección y uso de extintores, camillas, botiquines y señalización.</p> <p>Evacuación: Rutas, puntos de encuentro y control de evacuados.</p> <p>Prevención de incendios: Tipos de fuego, uso de extintores y respuesta inicial.</p>			
32	<p>Capacitación en Seguridad Vial</p> <p>Seguridad vial y PESV: Inducción y reinducción en normas y lineamientos.</p> <p>Conducción segura: Manejo preventivo y responsable.</p> <p>Riesgos viales: Control de velocidad, fatiga, alcohol y distracciones.</p> <p>Normatividad vial: Normas de tránsito y responsabilidad legal.</p> <p>Accidentes de tránsito: Atención inicial como primer respondiente.</p>	<p>Talento humano</p> <p>Brigada de Emergencias</p> <p>Comité de Emergencias</p> <p>Personal asistencial y administrativo (según aplique)</p>	-	Externo
33	Autoclave + Control Biológico + Indicadores Químicos	Asistencial-Admin	-	Interno
34	Preparación Bandejas + Ultrasonido + Embalaje	Asistencial	-	Interno
35	Mantenimiento, limpieza, desinfección y lubricación de equipos biomédicos	Asistencial	-	Externo
36	Socialización de instrumental de otras áreas que requieran el servicio de esterilización	Asistencial	-	Interno
37	Calibración ICDAS	Asistencia	-	Externo

14. MEDICION DE CUMPLIMIENTO

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.002.3064</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 29 de 36

13.2 Indicador tasa de cumplimiento de capacitaciones programadas.

Fórmula:

$$Tasa\ de\ Cumplimiento\ (\%) = \left(\frac{Capacitaciones\ realizadas}{Capacitaciones\ programadas} \right) * 100$$

Componentes del indicador:

- **Capacitaciones programadas:** Total de actividades de capacitación planificadas en un período determinado.
- **Capacitaciones realizadas:** Total de actividades de capacitación efectivamente ejecutadas en el mismo período.

Método de cálculo:

- Se elabora un plan de capacitaciones con un cronograma.
- Al final del período, se verifica cuántas actividades se completaron según lo programado.

Este indicador se clasifica como un indicador de proceso, con una unidad de medida en porcentaje (%), y cuya meta mínima de cumplimiento se establece en el 95%, garantizando así una ejecución adecuada del plan anual de formación. La dirección esperada de este indicador es ascendente, reflejando un desempeño progresivo.



14 INDUCCION

La inducción es un proceso estratégico que facilita la integración de los nuevos servidores públicos a la entidad, proporcionando los conocimientos esenciales sobre la misión, visión, estructura, valores y normatividad institucional. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar que los colaboradores se familiaricen con los lineamientos y dinámicas internas desde su ingreso, promoviendo una adaptación efectiva y un desempeño alineado con los objetivos organizacionales.

Dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la inducción se consolida como un componente fundamental, diseñado para fortalecer la gestión del conocimiento y sentar las bases de una cultura organizacional sólida, en la cual cada servidor público comprenda su rol y contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

14.1 Generalidades

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta estratégica fundamental para el desarrollo integral de los servidores públicos, orientada a fortalecer la capacidad organizacional y fomentar el aprendizaje continuo. Según lo establecido en el marco normativo vigente, el PIC debe incluir programas obligatorios de inducción, considerado proceso esencial para promover la

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 30 de 36

integración efectiva de los empleados y el fortalecimiento de sus competencias.

14.2 Programa de inducción

Introducción

El programa de inducción es un proceso diseñado para facilitar la integración de los nuevos empleados a la cultura organizacional, fortaleciendo su formación ética y su comprensión del servicio público. Este programa asegura que los servidores comprendan sus funciones, responsabilidades y el propósito estratégico de la Entidad, fomentando el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales.

Objetivos



- Integrar a los nuevos empleados al entorno organizacional y fortalecer su identidad institucional.
- Proveer información esencial sobre la misión, visión, valores, estructura y funciones de la Entidad.
- Desarrollar competencias básicas relacionadas con el servicio público y la ética profesional.
- Garantizar que los empleados conozcan sus derechos, deberes y responsabilidades individuales.

Alcance



Este programa está dirigido a todos los empleados recién vinculados a la Entidad durante sus primeros cuatro meses, incluyendo aquellos en periodo de prueba. Las actividades del programa están alineadas con la planeación estratégica y se desarrollan mediante sesiones presenciales y recursos digitales accesibles.

Para el desarrollo de la inducción los temas a tratar y las responsabilidades son las siguiente:

OFICINA	RESPONSABILIDAD
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y Visión • Principios y Valores • Estructura-organizacional • Objetivos Institucionales • Sistema Integrado de Planeación y Gestión
Gestión de Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Información general • Horarios de trabajo • Calendarios y forma de pago • Gestión de identificación y Dotación si aplica.

 <p>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</p>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 <p>VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</p>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 31 de 36

Gestión Documental	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documenta
Gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> Política de Gestión ambiental Plan Hospitalario de Manejo de residuos Código de colores
Gestión de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión de Calidad Mapa de Procesos Gestión de No Conformidades Indicadores de Gestión Programa de Seguridad del paciente Institucional Política de Seguridad del paciente Institucional Política de calidad Política de seguridad del paciente Política de humanización Política con enfoque intercultural
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Política en seguridad y salud en el trabajo Funciones y responsabilidades del COPASST Procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo Plan Hospitalario de emergencias y desastres
Coordinador de sistemas	<ul style="list-style-type: none"> Política de seguridad y tratamiento de Datos Gestión de tecnología de la información, y manejo de los diferentes softwares que se tiene implementados en la institución.
Control interno	<ul style="list-style-type: none"> Principios del Modelo estándar de control interno MECI. Gestión de riesgos institucionales y del proceso. Planes de mejoramiento, auditorías y seguimiento.

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 32 de 36



Seguridad del paciente	<ul style="list-style-type: none"> • Política institucional de seguridad del paciente. • Prácticas seguras implementadas en la E.S.E. • Prevención de eventos adversos, caídas e infecciones. • Reporte de incidentes y eventos adversos.
Contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión documental contractual. • Cumplimiento de plazos, informes y supervisión. • Principios de transparencia y legalidad.
Contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos mínimos de la cuenta de cobro • Soportes obligatorios.

14.3 Inducción al cargo

La inducción al cargo es una etapa específica dentro del programa de inducción general, orientada a facilitar la adaptación del nuevo empleado a su rol particular dentro de la Entidad. Este proceso tiene como propósito brindar al colaborador la información, herramientas y orientación necesarias para desempeñar de manera eficiente sus funciones y responsabilidades específicas, en el contexto del área o servicio al que ha sido asignado.

Durante esta fase, el jefe inmediato o supervisor es responsable de guiar al nuevo servidor en aspectos como:

Aspecto a Instruir	Descripción	Responsable
Perfil del cargo y funciones asignadas	Detallar las tareas, responsabilidades y alcance del cargo.	Jefe inmediato
Procesos, procedimientos y protocolos del área	Socializar el marco operativo específico del servicio o dependencia.	Jefe inmediato
Estructura jerárquica y equipo de trabajo	Presentar el equipo, canales de comunicación y líneas de supervisión.	Jefe inmediato
Herramientas, equipos y software requeridos	Capacitar en el uso de tecnologías, herramientas o recursos físicos asociados al cargo.	Jefe inmediato/ sistemas
Indicadores de gestión y metas del cargo	Explicar los indicadores aplicables y metas a cumplir	Jefe inmediato/planeación

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 33 de 36

	según el plan operativo.	
Canales de comunicación y reporte	Indicar los medios, formatos y responsables para reportes, seguimientos y solicitudes internas.	Jefe inmediato

15 REINDUCCION

La reinducción es un proceso estratégico que permite reforzar y actualizar el conocimiento de los servidores públicos sobre la misión, visión, estructura, valores y normatividad institucional, promoviendo su integración continua con los lineamientos y dinámicas de la entidad. Este procedimiento está orientado a consolidar el compromiso de los colaboradores con los objetivos organizacionales, asegurando un desempeño eficiente y alineado con las exigencias actuales.

Como parte del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la reinducción se establece como un elemento clave para fortalecer la gestión del conocimiento, garantizar la actualización permanente de los servidores públicos y fomentar una cultura organizacional adaptativa y comprometida. Este proceso no solo afianza el sentido de pertenencia y la identidad institucional, sino que también impulsa la excelencia y la continuidad en el cumplimiento de la misión institucional.

15.1 Generalidades

La reinducción es un proceso formativo dirigido a los servidores públicos que ya forman parte de la entidad, con el propósito de reforzar y actualizar su conocimiento sobre aspectos clave de la organización. Este proceso responde a la necesidad de alinear a los colaboradores con las transformaciones internas, nuevos lineamientos, normativas actualizadas y dinámicas operativas que impactan su desempeño.

15.2 Programa de reinducción



La reinducción es una herramienta clave para fortalecer el desempeño, la alineación estratégica y el compromiso de los colaboradores con los objetivos organizacionales. En este sentido, el programa de reinducción del Plan Institucional de Capacitaciones está diseñado para actualizar y reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, brindando una visión integral de los procesos, normativas y valores que guían nuestras operaciones.

Objetivos

- Reforzar el conocimiento de las políticas, normativas y procedimientos institucionales.
- Actualizar a los colaboradores sobre cambios recientes en la organización.
- Fortalecer el compromiso con la misión, visión y valores organizacionales.
- Promover la integración y el trabajo en equipo.
- Potenciar competencias clave para el desempeño eficiente en los roles asignados

Alcance

El programa está dirigido a todos los colaboradores de la institución, incluyendo personal administrativo, asistencial y operativo, con énfasis en aquellos que hayan cambiado de funciones, ingresado recientemente o requieran actualización en procesos críticos. Se implementará a nivel

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 34 de 36

organizacional, cubriendo áreas estratégicas y operativas relevantes.

16 METODOLOGIA EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES

Con el propósito de fortalecer la implementación y trazabilidad de las actividades formativas institucionales, se establece la siguiente metodología, centrada en las fases clave para la ejecución efectiva de cada jornada de capacitación:

16.1 Estructuración de Herramientas para la Socialización

Previo al desarrollo de cada actividad formativa, se deberán definir y preparar los recursos tecnológicos y metodológicos que faciliten la comprensión de los contenidos y promuevan la participación activa de los asistentes. Entre las herramientas recomendadas se encuentran:

- **Presentaciones visuales** elaboradas en PowerPoint, Google Slides, Prezi o Canva, diseñadas de forma clara, atractiva y coherente con los objetivos de la capacitación.
- **Recursos interactivos**, tales como:
 - *Kahoot!* y *Quizizz*: Para actividades lúdicas de refuerzo del conocimiento.
- **Material de apoyo impreso o digital**, como guías, infografías, fichas técnicas o manuales.

16.2 Materiales para la Socialización

Cada jornada debe contar con materiales pedagógicos y comunicativos que garanticen una experiencia de aprendizaje clara y estructurada. Estos materiales deben contemplar:

- Presentación institucional del contenido
- Recursos gráficos o audiovisuales.
- Listado de asistencia.

16.3 Metodología para la Evaluación del Aprendizaje



La evaluación del proceso formativo contempla dos momentos esenciales:

- **Pre-test (evaluación diagnóstica)**: Se aplica antes de iniciar la capacitación con el fin de identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes. Esto permite ajustar el enfoque de la sesión y focalizar esfuerzos pedagógicos.
- **Post-test (evaluación de impacto)**: Se aplica al finalizar la jornada, permitiendo medir el grado de apropiación del conocimiento. Este instrumento alimentará el indicador institucional de impacto (% de participantes que aprueban el posttest satisfactoriamente).

Ambas evaluaciones pueden ser aplicadas en formato físico o digital, y pueden desarrollarse utilizando plataformas interactivas si la modalidad lo permite.

17 JUSTIFICACIÓN PARA LA PRIORIZACIÓN DE TEMAS EN EL CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.

La priorización de los temas incluidos en el cronograma de capacitación para la presente vigencia se fundamenta en el análisis de las necesidades institucionales y en el cumplimiento de los marcos normativos que rigen la calidad de la atención en salud en Colombia. En este sentido, se tuvo como eje orientador el Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 35 de 36

(PAMEC) y los lineamientos establecidos en el Sistema Único de Habilitación, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social.

El PAMEC, como componente esencial del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, orienta a las instituciones prestadoras de servicios de salud a identificar oportunidades de mejora en sus procesos asistenciales y administrativos. Por tal motivo, los resultados de auditorías internas, hallazgos recurrentes, no conformidades y procesos críticos fueron considerados como insumo principal para definir las temáticas de capacitación prioritarias, con el fin de fortalecer las competencias del talento humano y asegurar la mejora continua.

Adicionalmente, se tuvo en cuenta el cumplimiento de los estándares de calidad exigidos en la Resolución 3100 de 2019, particularmente en lo relacionado con los componentes de talento humano, procesos prioritarios, seguridad del paciente, historia clínica, gestión del riesgo, bioseguridad y atención centrada en el usuario. Estos criterios son evaluados en el marco del proceso de habilitación de servicios de salud, lo cual hace indispensable la actualización y sensibilización permanente del personal asistencial y administrativo sobre dichos requerimientos.

La alineación del plan de capacitación con estos referentes normativos y técnicos garantiza no solo la pertinencia de los contenidos formativos, sino también la articulación del recurso humano con los objetivos institucionales de calidad, seguridad y cumplimiento legal.

18 PLAN DE ACCIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

	Ene	Feb	Mar	Abr
REINDUCCIÓN			x	
INDUCCIÓN			x	

19 METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales



- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar

- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel. 3134204942
<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>
 hospitalcubara.gov.co

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 36 de 36

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.

Aprobación

- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización

- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación

- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.
- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.



EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará
C.C 79.824.210

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Asesor de planeación	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño y comité de bienestar institucional