



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital San Roque de Pradera se formula como una herramienta estratégica para fortalecer las competencias del talento humano, mejorar la calidad de la atención en salud, garantizar la seguridad del paciente y dar cumplimiento a la normatividad vigente del sector público y de salud.

Este plan busca alinear el desarrollo del personal con los objetivos institucionales, el Plan de Desarrollo, el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad y las políticas de gestión del talento humano en el sector público.

## **2. MARCO NORMATIVO (Referencial)**

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 1438 de 2011
- Resolución 3100 de 2019 (habilitación en salud)
- Política de Talento Humano en el Sector Público
- Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud
- Plan Estratégico Institucional del Hospital

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo General**

Fortalecer las competencias técnicas, humanas y administrativas del talento humano del Hospital San Roque de Pradera, con el fin de mejorar la eficiencia institucional, la calidad del servicio y la seguridad del paciente.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Actualizar los conocimientos del personal asistencial y administrativo.
- Garantizar el cumplimiento normativo en salud y función pública.
- Desarrollar habilidades blandas y de servicio al usuario.
- Fortalecer la cultura organizacional y el trabajo en equipo.
- Reducir riesgos laborales, eventos adversos y errores en la atención.

Elaborado por: Ana Benavides	Revisado por: Catalina	Aprobado por: Aleyda Lorena Palma
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

#### **4. ALCANCE**

El plan está dirigido a:

- Personal asistencial (médicos, enfermería, auxiliares, odontólogos, etc.)
- Personal administrativo
- Personal de apoyo y servicios generales
- Directivos y líderes de proceso
- Personal de planta y contratistas.

#### **5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

El diagnóstico se fundamenta en:

- Evaluaciones de desempeño
- Auditorías internas y externas
- Resultados de indicadores de calidad
- Requerimientos normativos
- Encuestas de necesidades de capacitación
- Reportes de eventos adversos y PQRS.

#### **6. EJES DE CAPACITACIÓN**

##### **6.1 Eje Asistencial**

- Seguridad del paciente
- Atención humanizada
- Bioseguridad
- Manejo de historias clínicas
- Rutas integrales de atención en salud
- Soporte vital básico y avanzado
- Prevención y control de infecciones

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

## **6.2 Eje Administrativo y de Gestión**

- Gestión documental y archivo
- Contratación estatal básica
- Control interno
- Gestión del riesgo
- Planeación institucional
- Manejo de indicadores
- Normatividad del sector salud

## **6.3 Eje de Talento Humano**

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Liderazgo en salud
- Manejo del estrés y autocuidado
- Ética y valores institucionales
- Servicio al usuario

## **6.4 Eje de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- SG-SST
- Prevención de riesgos laborales
- Manejo de emergencias
- Ergonomía
- Riesgo biológico

## **7. METODOLOGÍA**

- Talleres presenciales
- Capacitaciones virtuales
- Charlas y conferencias
- Simulaciones prácticas
- Autoformación
- Apoyo de entidades externas (Secretaría de Salud, ARL, SENA)

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

## **8. CRONOGRAMA (ADJUNTO MATRIZ)**

El plan se ejecutará de manera **anual**, priorizando los temas obligatorios y de alto impacto institucional.

## **9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

- Registro de asistencia
- Evaluaciones de aprendizaje
- Indicadores de impacto
- Retroalimentación de los participantes
- Informe anual de ejecución del plan

## **10. RESPONSABLES**

- Gerencia
- Área de Talento Humano
- Líderes de proceso
- Colaboradores y contratistas.

## **11. PRESUPUESTO**

El presupuesto se definirá según:

- Recursos propios
- Apoyo de ARL
- Convenios interinstitucionales
- Capacitaciones internas.

## **12. ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

El Plan Institucional de Capacitación se constituye en un **instrumento operativo del Plan Estratégico Institucional**, en la medida en que fortalece el talento humano como eje fundamental para el logro de los objetivos misionales, estratégicos y de calidad del Hospital San Roque de Pradera.

### **12.1 Alineación con la Misión**

El plan contribuye al cumplimiento de la misión institucional al:

- Garantizar personal competente, actualizado y humanizado.
- Mejorar la calidad, oportunidad y seguridad en la prestación de los servicios de salud.
- Fortalecer la atención centrada en el usuario y la comunidad.

### **12.2 Alineación con la Visión**

El desarrollo de competencias técnicas, administrativas y humanas permite posicionar al Hospital como una institución:

- Eficiente
- Con altos estándares de calidad
- Reconocida por la atención segura y humanizada

### **12.3 Relación con los Objetivos Estratégicos**

El Plan de Capacitación impacta directamente los siguientes objetivos estratégicos:

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Aporte del Plan de Capacitación</b>
Mejorar la calidad de la atención en salud	Formación en seguridad del paciente, humanización y rutas integrales
Fortalecer la gestión institucional	Capacitación en planeación, control interno y gestión del riesgo

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraída Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Aporte del Plan de Capacitación</b>
Desarrollar el talento humano	Programas de formación técnica, competencias blandas y liderazgo
Cumplir la normatividad vigente	Actualización permanente en normas del sector salud y función pública

### **13. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

El Plan Institucional de Capacitación se enmarca principalmente en la **Dimensión del Talento Humano**, sin perjuicio de su impacto transversal en las demás dimensiones del MIPG.

#### **13.1. VINCULACIÓN CON LA DIMENSIÓN TALENTO HUMANO (MIPG)**

La capacitación es uno de los **componentes clave del ciclo de vida del servidor público**, según el MIPG.

##### **13.1.2 Componentes de la Dimensión Talento Humano**

<b>Componente MIPG</b>	<b>Vinculación del Plan de Capacitación</b>
Planeación del Talento Humano	Diagnóstico de necesidades de capacitación
Ingreso	Inducción y reincidencia institucional
Desarrollo	Formación continua, actualización y fortalecimiento de competencias
Retiro	Transferencia de conocimiento

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zaira Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

### **13.3 RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL MIPG**

#### **13.3.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**

El Plan de Capacitación:

- Fortalece competencias laborales y comportamentales.
- Promueve el bienestar y la motivación del personal.
- Contribuye a mejorar el desempeño individual e institucional.

#### **13.3.2 Política de Integridad**

Incluye capacitaciones en:

- Ética pública
- Valores institucionales
- Código de integridad
- Transparencia y lucha contra la corrupción

#### **13.3.3 Política de Planeación Institucional**

- Las capacitaciones se programan con base en objetivos estratégicos.
- Se integran al Plan de Acción Institucional y al POAI.

#### **13.3.4 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**

- Promueve la transferencia de conocimiento.
- Incentiva la mejora continua y las buenas prácticas.
- Sistematiza aprendizajes institucionales.

#### **13.3.5 Política de Control Interno**

- Capacitación en autocontrol, gestión del riesgo y mejoramiento continuo.
- Fortalece la cultura de control y cumplimiento normativo.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zaira Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

### **13.3.6 MATRIZ DE ARTICULACIÓN: PLAN DE CAPACITACIÓN – MIPG – PLAN ESTRATÉGICO**

<b>Tema de Capacitación</b>	<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Dimensión MIPG</b>	<b>Política MIPG</b>
Seguridad del Paciente	Calidad en la atención	Talento Humano	Gestión Estratégica TH
Atención Humanizada	Satisfacción del usuario	Talento Humano	Integridad
Control Interno	Fortalecimiento institucional	Control Interno	Control Interno
Gestión del Riesgo	Prevención de eventos	Direccionamiento	Planeación
Ética Pública	Transparencia	Talento Humano	Integridad
SG-SST	Bienestar laboral	Talento Humano	Gestión Estratégica TH

### **13.3.7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN (ENFOQUE MIPG)**

Para garantizar coherencia con el MIPG, el Plan de Capacitación contará con:

- Indicadores de ejecución (número de capacitaciones realizadas)
- Indicadores de cobertura (% de personal capacitado)
- Indicadores de impacto (reducción de eventos adversos, mejoras en desempeño)
- Reporte en el FURAG (cuando aplique)
- Informes periódicos a Control Interno y Gerencia

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraída Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009      **Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

### **13.3.8. RESPONSABILIDADES EN EL MARCO DEL MIPG**

- **Gerencia:** Direccionamiento estratégico y asignación de recursos.
- **Talento Humano:** Formulación, ejecución y seguimiento del plan.
- **Líderes de proceso:** Identificación de necesidades y apoyo a la ejecución.
- **Control Interno:** Evaluación y oportunidades de mejora.

### **13.3.9. CONCLUSIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital San Roque de Pradera se encuentra **plenamente articulado con el Plan Estratégico Institucional y alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano, la calidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **14. RELACIÓN ENTRE EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL (PAI).**

El **Plan Institucional de Capacitación** se constituye en un **subplan operativo del Plan de Acción Institucional**, enmarcado en la **Dimensión Talento Humano del MIPG**, y se integra a través de actividades concretas, responsables, metas, cronograma e indicadores, garantizando su ejecución, seguimiento y evaluación.

### **14.1. UBICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DENTRO DEL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL (PAI).**

Dentro del Plan de Acción Institucional, el Plan de Capacitación se articula principalmente en:

- **Eje Estratégico:** Fortalecimiento Institucional y Calidad en Salud
- **Programa:** Gestión Estratégica del Talento Humano
- **Proyecto:** Desarrollo de Competencias del Talento Humano
- **Actividad:** Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zaira Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

## **14.2. MATRIZ DE INTEGRACIÓN: PLAN DE CAPACITACIÓN – PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL (PAI)**

A continuación, se presenta la **matriz tipo Plan de Acción**, que permite evidenciar la integración directa:

### **14.3 Matriz de Plan de Acción Institucional – Capacitación**

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico	Programa	Actividad	Meta	Indicador	Responsable	Periodo
Fortalecimiento Institucional	Desarrollar competencias del talento humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el Plan Institucional de Capacitación	100% del plan ejecutado	% capacitaciones ejecutadas	Talento Humano	Anual
Calidad en Salud	Mejorar la calidad de la atención	Desarrollo de Competencias	Capacitación en Seguridad del Paciente	90% del personal asistencial capacitado	% personal capacitado	Calidad / TH	Trimestral
Calidad en Salud	Atención humanizada	Desarrollo de Competencias	Capacitación en Atención Humanizada	100% del personal capacitado	% cobertura	TH	Semestral
Fortalecimiento Institucional	Cumplimiento normativo	Gestión Estratégica TH	Capacitación en normatividad del sector salud	90% del personal clave	% cumplimiento	TH / Jurídica	Anual

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

#### **14.4. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN POR AREAS/SERVICIOS**

Cada dependencia deberá:

- Identificar necesidades de capacitación.
- Aportar insumos para la formulación del Plan de Acción Institucional (PAI).
- Garantizar la asistencia del personal.
- Reportar resultados al Área de Talento Humano.

Dependencia	Actividad PAI	Producto	Indicador
Talento Humano	Ejecución Plan de Capacitación	Informe de ejecución	% avance
Calidad	Capacitación en Seguridad del Paciente	Actas / Listas	% cobertura
SST	Capacitación SG-SST	Registros	% personal capacitado

#### **14.5. CRONOGRAMA DENTRO DEL PAI**

El Plan de Capacitación se ejecutará conforme al cronograma del PAI:

- **Primer trimestre:** Diagnóstico, inducción, reintroducción, SG-SST
- **Segundo trimestre:** Seguridad del paciente, bioseguridad
- **Tercer trimestre:** Atención humanizada, ética pública
- **Cuarto trimestre:** Evaluación, cierre e informe de gestión.

#### **14.6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO (PAI – MIPG)**

##### **14.6.1 Indicadores de Producto**

- Número de capacitaciones realizadas

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraída Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

- Número de participantes capacitados

#### **14.6.2 Indicadores de Resultado**

- % de ejecución del Plan de Capacitación
- % de cobertura por dependencia

#### **14.6.3 Indicadores de Impacto**

- Reducción de eventos adversos
- Mejora en evaluaciones de desempeño
- Aumento en satisfacción del usuario

#### **14.6.4. SEGUIMIENTO Y REPORTES**

- Seguimiento trimestral al Plan de Acción Institucional (PAI)
- Informes a Gerencia y Control Interno
- Evidencias para auditorías
- Reporte en herramientas MIPG y FURAG (cuando aplique)

#### **14.7. RESPONSABLES EN EL MARCO DEL PAI**

- **Gerencia:** Aprobación y seguimiento estratégico
- **Talento Humano:** Ejecución y control del plan
- **Líderes de Proceso:** Apoyo y cumplimiento de metas
- **Control Interno:** Evaluación independiente

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zaira Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025



**Fecha de Aprobación:** diciembre de 2009

**Fecha de Modificación:** diciembre de 2025

**Tipo de Proceso:** Apoyo

**Código:** GH-PL-17

**Versión:** 04

## **14.8. CONCLUSIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital San Roque de Pradera se encuentra **integrado de manera directa, medible y verificable al Plan de Acción Institucional**, permitiendo asegurar su ejecución efectiva, alineación estratégica y cumplimiento del MIPG, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano y la calidad del servicio de salud.

## **15. ANEXOS**

- Cronograma anual de capacitaciones.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025