

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACION Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

HOSPITAL LOCAL JOSE RUFINO VIVAS E.S.E DAGUA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2026

FRANCISCO FONSECA AMARIS

Gerente

1- INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, El Hospital Local José Rufino Vivas ESE se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2024

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2025, se deberá desarrollar en un proceso constante de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Por medio de encuestas de detección de necesidades donde se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los funcionarios
- Ajustar con las diferentes áreas la consolidación de necesidades.

Finalmente, el PIC (PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION) 2026 incluye los programas de inducción y re inducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas utilizando herramientas internas dentro de la institución que permitan interactuar entre los participantes esto dado a la actual situación de distanciamiento por la emergencia Sanitaria que se está viviendo a nivel nacional.

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

El plan de capacitación tiene su importancia dado a que los servidores Públicos de las instituciones que conforman el talento humano forma parte de ese capital importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad, tomando en cuenta siempre las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio del buen servicio que a diario se debe aplicar al interior de las instituciones.

2- MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud y todas aquellas normas que lo amplíen o modifiquen.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior
- Circular Externa No 100-001-2025 Función Pública.

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

- Decreto 612 de 2018.

3- OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, creando espacios que permitan desarrollar las habilidades por medio de formación y capacitación en el puesto de trabajo contribuyendo así al mejoramiento institucional.

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, **en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales** con el Estado, por tanto, se requiere que la **política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.**

3.2 Objetivos Específicos

- Capacitar a los servidores públicos del Hospital Local José Rufino Vivas en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Implementar el PIC (Plan Institucional de Capacitación) articulado con las necesidades Detectadas dentro de la institución
- Permitir y contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos que laboran en la institución,
- Integrar a los servidores que se vinculen del Hospital Local José Rufino Vivas ESE, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción y re inducción Institucional .
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en el Hospital Local José Rufino Vivas ESE, los cuales se articularan a la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reentrenamiento Institucional.

4-DEFINICIONES

Competencia “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas,

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001	 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado" (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- versión 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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

Formación: "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)

Educación no formal: "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

Educación formal: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			  SC-CER185565
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01	

manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

Programas de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, articulado a los lineamientos de Modelo Integrado de la Planeación y la Gestión “MIPG”.

Programas de Re inducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Competencia laboral: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

El Hospital Local José Rufino Vivas ESE, a través del PIC (Plan Institucional de Capacitación) busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para de esta manera, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2026 se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

5.1 Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción del **Hospital Local José Rufino Vivas ESE** tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de **la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la misma.**

Por lo anterior, se lleva a cabo el programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al **funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, Sistemas de desarrollo, dependencias, programas vinculados.**

Se propone adicionalmente participar a los diferentes Grupos de Coordinadores de las dependencias para apoyar en el desarrollo una sesión de **inducción y reinducción** integrando a los servidores a la entidad para mantener aspectos como las competencias comportamentales y funcionales tanto al personal que ingresa, como al personal que se encuentra laborando y los temas a tratar, así:

TEMA	AREA RESPONSABLE
Bienvenida, Compromisos, Metas Planes Institucionales	Gerencia Sub Gerencia Administrativa
Manual de Funciones, Nómina, Evaluación del desempeño, régimen salarial y prestaciones, ingresos, permanencia y retiros de trabajadores, incentivos, solicitud de permisos, clases de vinculación, niveles jerárquicos de los empleos, estructura funcional	Oficina de Talento Humanó
MIPG, Auditorías Internas, Cultura de Autocontrol.	Control Interno Planeación
Eventos de interés en salud pública, reportes a SIVIGILA Manejo de Historias Clínicas,	Líder de Estadística
Eventos de interés en salud pública, Gestión de atención a los usuarios en áreas de Urgencias, Hospitalización manejo de Medicamentos	Coordinador Medico Jefe de Enfermería del

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO				
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

(solicitud, recepción, entrega de medicamentos, señalización, orden y limpieza), Protocolos de atención área asistencial	Servicio
Glosas, facturación, Indicadores de Auditoria	Líder Cuentas Médicas
Procesos (Macro/ Micro) y procedimientos (Manuales y Protocolos), seguridad del paciente.	Calidad
Norma 412, Guías de práctica clínica y normas técnicas y procesos misionales, evaluación y adherencia a las guías en los diferentes programas	Coordinador Médico Coordinador de PYP
Requisitos contratación, formas de pago, tiempos y apoyo conceptos jurídicos	Líder Oficina Jurídica

Apoyo a diagnóstico y complementación terapéutica.	Coordinador de laboratorio y Radiólogo
Capacitación Software ,Gestión de la información, formatos de comunicación, Redes sociales, entre otras	Informática -Sistemas
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Residuos hospitalarios, estructura física de la organización. Misión visión, principio y valores en la seguridad en salud y trabajo.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión de recurso físicos, inventarios, pedidos a almacén	Bienes y Servicios - Almacén

El jefe inmediato es el responsable de informar al Coordinador de Gestión Humana el nombre del servidor que realiza el acompañamiento. Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- ❖ Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- ❖ Orientar al servidor en temas afines con la E.S.E.
- ❖ Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- ❖ Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- ❖ Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

5.2 Programa de Reinducción Institucional

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL SAÚDE VOCACIÓN EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad

Por lo anterior, el programa de Reinducción del Hospital Local José Rufino Vivas ESE se desarrollará a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad. Así las cosas, los temas relacionados para realizar la re- inducción el año 2023, son los siguientes:

- Actualización Normativa
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Integridad
- Políticas institucionales.
- Gestión Documental.
- MIPG-Modelo Integrado de la Planeación y Gestión

5.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 se formula con base en la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

- **Diagnóstico de Necesidades:** Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación difundida a los servidores de los diferentes niveles jerárquicos.
- **Plan de Capacitación**
- **Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC** por parte del Gerente
- **Ejecución del PIC 2026.**

6 DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos del Hospital Local José Rufino Vivas ESE.

Se puede identificar algunas las necesidades reales

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACION EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	 CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

A continuación, se presenta la priorización de necesidades a tener en cuenta en el PIC 2026

7 PLAN DE CAPACITACIONES

El presente plan de capacitaciones se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, bajo los lineamientos normativos, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

RUTAS INTEGRALES DE ATENCIÓN EN SALUD (RIAS) Y GESTIÓN DEL RIESGO

ESE Hospital José Rufino Vivas de Dagua

Vigencia: Anual

1. INTRODUCCIÓN

La implementación efectiva de las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) y del modelo institucional de Gestión del Riesgo en Salud requiere que todo el talento humano de la ESE Hospital José Rufino Vivas de Dagua

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	 CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

cuente con conocimientos técnicos, operativos y normativos actualizados, así como con competencias prácticas para garantizar una atención integral, oportuna, continua y centrada en las personas.

Este Plan de Capacitación se formula como un instrumento estratégico de fortalecimiento institucional, orientado a estandarizar procesos, mejorar la adherencia a las Guías de Práctica Clínica, fortalecer la gestión del riesgo y asegurar el cumplimiento de los indicadores de desempeño en salud.

El plan integra de manera estructurada los procesos de **inducción y reinducción del personal**, garantizando que tanto los funcionarios nuevos como el personal antiguo mantengan un nivel homogéneo de competencia frente al modelo de atención por RIAS.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias técnicas, operativas y administrativas del talento humano de la ESE Hospital José Rufino Vivas de Dagua en la implementación de las RIAS y la Gestión del Riesgo en Salud, mediante un plan estructurado de capacitación anual dividido en dos ciclos formativos.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar que todo el personal conozca y aplique correctamente los procedimientos institucionales de RIAS.
- Fortalecer la capacidad institucional en gestión del riesgo individual, familiar y poblacional.
- Estandarizar los procesos de atención, seguimiento y reporte.
- Integrar la inducción y reinducción del personal al modelo de atención por RIAS.
- Mejorar la calidad, oportunidad y continuidad de la atención.
- Fortalecer el cumplimiento de indicadores institucionales.

4. POBLACIÓN OBJETIVO

- Personal asistencial (médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, profesionales psicosociales, etc.).
- Personal administrativo (admisiones, facturación, archivo, apoyo operativo).
- Coordinadores de programa.
- Personal nuevo y personal antiguo de la ESE.

5. ENFOQUE METODOLÓGICO

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 316 5299771 – 315 2917203 – 317 4385436

Oscar Rodríguez Estrada
Profesional Universitario OPS Proyecto

E-mail: hospitaldagua@gmail.com
DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001	 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

- Capacitación presencial y/o virtual.
- Talleres prácticos.
- Análisis de casos.
- Socialización de procedimientos.
- Evaluación de conocimientos.
- Registro de asistencia y evidencias.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan se organiza en **dos ciclos formativos anuales**:

- **Ciclo I:** Fortalecimiento del modelo institucional de RIAS y Gestión del Riesgo.
- **Ciclo II:** Profundización por rutas específicas, calidad, seguimiento e indicadores.

Cada ciclo tiene una duración de **6 meses**, con **un tema por mes**.

7. CONTENIDOS Y CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

■ CICLO I – MODELO INSTITUCIONAL, RIAS Y GESTIÓN DEL RIESGO

Mes	Tema	Objetivo del módulo	Responsable
Enero	Inducción y reintucción institucional: Modelo de atención por RIAS	Garantizar que todo el personal conozca el modelo institucional, la priorización por RIAS y el enfoque de gestión del riesgo.	Coordinación PYMS – Talento Humano
Febrero	Procedimiento General de Implementación y Operación de las RIAS	Socializar el procedimiento institucional y estandarizar su aplicación en todos los servicios.	Coordinación PYMS
Marzo	Gestión del riesgo en salud: identificación, clasificación y seguimiento	Fortalecer capacidades en gestión del riesgo individual y poblacional.	Coordinación PYMS
Abril	Uso adecuado de la historia clínica y registros en RIAS	Mejorar calidad del registro, trazabilidad y soporte legal.	Calidad – PYMS

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	 IONET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

Mes	Tema	Objetivo del módulo	Responsable
Mayo	Sistema de información, RIPS, SIGIRES, PROXES, CAC y reportes a EPS	Garantizar calidad y oportunidad de los reportes institucionales.	Coordinación PYMS – Sistemas
Junio	Indicadores en RIAS y mejora continua	Fortalecer la cultura de seguimiento, análisis de indicadores y planes de mejora.	Calidad – PYMS

■ CICLO II – RUTAS ESPECÍFICAS, CALIDAD Y PROFUNDIZACIÓN

Mes	Tema	Objetivo del módulo	Responsable
Julio	RIAMP – Ruta Materno Perinatal e IAMI	Fortalecer la gestión del riesgo materno perinatal y la adherencia a la ruta.	PYMS – RIAMP
Agosto	Ruta de Primera Infancia, Infancia y Alteraciones Nutricionales	Estandarizar manejo nutricional, crecimiento y desarrollo y seguimiento.	PYMS
Septiembre	Ruta de Enfermedades Crónicas, RCV, ERC y CAC	Mejorar adherencia a algoritmos de crónicos y gestión del riesgo.	PYMS
Octubre	Ruta de Cáncer y Tuberculosis	Fortalecer detección temprana, seguimiento y referencia oportuna.	PYMS
Noviembre	Servicios Amigables, Salud Mental y Enfoque Psicosocial	Fortalecer enfoque diferencial, salud mental y atención a adolescentes y jóvenes.	Psicosocial – PYMS
Diciembre	Auditoría, calidad, seguridad del paciente y cierre anual de indicadores	Evaluar desempeño anual, brechas y planes de mejora para la siguiente vigencia.	Calidad – Gerencia – PYMS

8. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL PERSONAL

- Todo funcionario nuevo **debe** recibir inducción institucional en:
 - Modelo de atención por RIAS
 - Gestión del riesgo
 - Procedimientos críticos

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

- Todo el personal antiguo **debe** participar al menos una vez al año en la jornada de reinducción.

Estas actividades se integran formalmente en:

- Enero (Ciclo I)
- Y de manera continua cuando ingrese nuevo personal.

9. REGISTROS Y EVIDENCIAS

- Listados de asistencia firmados.
- Material de apoyo.
- Evaluaciones de conocimiento.
- Actas de capacitación.
- Informe consolidado anual de capacitación.

10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Indicador	Meta
% de personal capacitado en RIAS	≥ 95%
% de personal con inducción/reinducción realizada	100%
% de cumplimiento del cronograma de capacitaciones	≥ 90%
% de satisfacción de los participantes	≥ 90%

11. RESPONSABLES DEL PLAN

- Gerencia
- Coordinación PYMS
- Talento Humano
- Oficina de Calidad
- Líderes de Ruta

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL PALEZ, VOCACION & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

12. DISPOSICIONES FINALES

El presente Plan de Capacitación hace parte integral del Sistema de Gestión de la Calidad de la ESE Hospital José Rufino Vivas de Dagua y es de obligatorio cumplimiento para todo el talento humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EN ESTRATEGIA IAMII – 2026

E.S.E HOSPITAL LOCAL JOSÉ RUFINO VIVAS – DAGUA

Vigencia: Enero – Diciembre 2026

Cobertura: Sede Principal, Borrero Ayerbe (Km 30) y El Queremal

1. INTRODUCCIÓN

La Estrategia Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia Integral – IAMII exige que **todo el talento humano** posea las competencias necesarias para aplicar correctamente los 10 pasos, garantizar la atención humanizada, proteger la lactancia materna, y asegurar la calidad en la atención materno-infantil.

Se diseña este **Plan Institucional de Capacitación**, articulado con:

- Política IAMII versión 2026
- RIAS Materno Perinatal (Resolución 3280/2018)
- Código Internacional de Sucedáneos
- Lineamientos del Ministerio de Salud
- Plan Estratégico Institucional
- Requerimientos de SDSV

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias del talento humano asistencial y administrativo para garantizar la implementación estandarizada y sostenible de los 10 pasos de la Estrategia IAMII en las tres sedes de la ESE.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asegurar que el 100% del personal reciba formación en los 10 pasos IAMII.
2. Garantizar la adecuada aplicación de los protocolos institucionales de contacto piel a piel, inicio temprano de lactancia y alojamiento conjunto.

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

3. Fortalecer la capacidad del personal para brindar consejería efectiva en lactancia y acompañamiento a gestantes y puérperas.
4. Sensibilizar al talento humano sobre el Código Internacional y las restricciones sobre sucedáneos.
5. Integrar el enfoque diferencial, humanización y trato digno en toda la atención materno-infantil.

4. ALCANCE

Aplica a todos los funcionarios vinculados y contratistas de:

- Urgencias
- Hospitalización
- Sala de Parto
- Consulta Externa
- Controles Prenatales (CPN)
- Primera Infancia e Infancia
- Vacunación
- Psicología
- Salud Oral
- Promoción y Mantenimiento de la Salud (PYMS)
- Personal administrativo y de apoyo

5. ESTRUCTURA DEL PLAN – MÓDULOS FORMATIVOS

A continuación, se presenta la **mallla curricular**, con temas, duración y competencias.

MÓDULO 1. Fundamentos IAMII y Política Institucional

Duración: 2 horas

Dirigido a: Todo el personal

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CAUDEZ VOCACIÓN E EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

Contenidos:

- Principios de la estrategia
- Derechos de la madre y el recién nacido
- Política IAMII 2026
- Rol institucional y comité IAMII

Competencias:

- Reconoce los 10 pasos IAMII y su aplicación.
-

MÓDULO 2. RIAS Materno Perinatal y normativa

Duración: 2 horas

Dirigido a: Médicos, enfermería, auxiliares, CPN, urgencias

Contenidos:

- Rutas integrales de atención
- Lineamientos de lactancia
- Código Internacional de Sucesos

Competencias:

- Aplica la normativa en la atención obstétrica y neonatal.

MÓDULO 3. Paso 1 y Paso 2 – Política y capacitación

Duración: 1 hora

Dirigido a: Coordinadores, jefes de servicio

Contenidos:

- Implementación de la política
- Responsabilidades del comité
- Gestión documental IAMII

Competencias:

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

- Lidera procesos de cumplimiento y evidencias.

MÓDULO 4. Paso 3 – Educación a la gestante

Duración: 3 horas

Dirigido a: CPN, PYMS, psicología

Contenidos:

- Consejería prenatal
- Preparación para el parto
- Roles de la pareja y acompañantes

Competencias:

- Realiza educación estructurada y registro adecuado.

MÓDULO 5. Paso 4 – Contacto piel a piel e inicio temprano

Duración: 4 horas (2 teóricas + 2 prácticas)

Dirigido a: Médicos, enfermería, auxiliares y parto

Contenidos:

- Beneficios del contacto piel a piel
- Procedimiento institucional
- Situaciones especiales (cesárea, pretermino, complicaciones)

Competencias:

- Aplica correctamente el protocolo y registra en historia clínica.

MÓDULO 6. Paso 5 – Técnica de amamantamiento

Duración: 4 horas (práctico–demostrativo)

Dirigido a: Enfermería, auxiliares, CPN

Contenidos:

- Señales de agarre correcto
- Extracción manual
- Resolución de dificultades

Competencias:

- Acompaña a madres y realiza valoraciones técnicas.

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	 IONET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

MÓDULO 7. Paso 6 – Restricción de sucedáneos

Duración: 1 hora

Dirigido a: Todo el personal

Contenidos:

- Indicaciones médicas estrictas
- Inventario y control
- Riesgos del uso inadecuado

Competencias:

- Cumple estrictamente la normativa institucional.

MÓDULO 8. Paso 7 – Alojamiento Conjunto

Duración: 2 horas

Dirigido a: Hospitalización, urgencias, auxiliares

Contenidos:

- Beneficios del alojamiento conjunto
- Manejo del recién nacido sano

Competencias:

- Asegura convivencia permanente madre-bebé.

MÓDULO 9. Paso 8 y 9 – Libre demanda y prohibición de biberones

Duración: 2 horas

Dirigido a: Todo el personal asistencial

Contenidos:

- Lactancia sin horarios
- Daño del biberón y chupón

Competencias:

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDEZ VOCACIÓN EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			  SC-CER185565
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01	

- Promueve lactancia natural y evita prácticas restrictivas.

MÓDULO 10. Paso 10 – Redes de apoyo a la lactancia

Duración: 2 horas

Dirigido a: CPN, PYMS, hospitalización

Contenidos:

- Grupos comunitarios

- Remisión al alta

Competencias:

- Conecta a la diada madre-bebé con redes de apoyo locales.

5. METODOLOGÍA

- Sesiones presenciales y virtuales.
- Talleres demostrativos en sala de parto.
- Simulación clínica.
- Videos formativos.
- Estudio de casos reales.
- Evaluación teórico-práctica.

6. RESPONSABLES

- **Coordinación PYMS:** desarrollo técnico de los contenidos.
- **Comité IAMII:** seguimiento y aprobación final.
- **Coordinadores de área:** garantizar asistencia del personal.
- **Talento Humano:** programación si se dan con circular con fecha y responsable de dar la capacitación, certificaciones si existe por el oferente, y control de asistencia del personal a quien esté dirigida la capacitación

7. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

Indicador	Meta
% de personal capacitado en los 10 pasos	100%
% de personal asistencial con evaluación aprobada	95%
% de sesiones ejecutadas según cronograma	100%
% de registros en HC que evidencian aplicación de pasos 4–10 $\geq$ 85%	

8. EVIDENCIAS DEL PLAN

- Listas de asistencia
- Evaluaciones aplicadas
- Presentaciones y materiales educativos
- Fotografías de talleres prácticos
- Actas del Comité IAMII
- Auditorías de historia clínica

9. CRONOGRAMA ANUAL (RESUMEN)

Mes	Actividades de capacitación
Enero	Módulos 1–3 y socialización política
Febrero	Módulos 4–6 (incluye práctica)
Marzo	Módulos 7–10
Abril–Junio	Repasos, nuevas vinculaciones
Julio–Septiembre	Formación avanzada y casos especiales
Octubre–Diciembre	Cierre, auditoría y refuerzos

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2026 AREA DE VACUNACION

PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

No.	Tema	Curso OPS	Modalidad	Plazo	Producto	Indicador
-----	------	-----------	-----------	-------	----------	-----------

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

1	Conceptos básicos en inmunización	Conceptos básicos en inmunización	Virtual - OPS	28 febrero 2026	Certificado OPS	100% personal certificado
2	Enfermedades Prevenibles por Vacunación	EPV	Virtual - OPS	28 febrero 2026	Certificado OPS	100% personal certificado
3	Vigilancia y Sistemas de Información	Vigilancia y Sistemas de Información	Virtual - OPS	28 febrero 2026	Certificado OPS	100% personal certificado
4	Gerencia del PAI	Gerencia del Programa Ampliado de Inmunización	Virtual - OPS	28 febrero 2026	Certificado OPS	100% personal certificado

Adicionalmente, se realizarán capacitaciones mensuales al equipo PAI, en cumplimiento de los lineamientos establecidos para las Jornadas Nacionales de Vacunación, las jornadas nocturnas (Vacunatón), las jornadas de intensificación, entre otras estrategias definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS). Estas capacitaciones estarán orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y operativas del talento humano involucrado en el programa. Todo el equipo PAI deberá asistir de manera virtual a las capacitaciones programadas o participar en los Comités PAI de Vacunación, los cuales se realizarán de forma mensual, de acuerdo con la siguiente programación:

Fecha Comité PAI	Link de acceso
27 de enero de 2026	https://meet.google.com/ika-nznf-oia
24 de febrero de 2026	
24 de marzo de 2026	
28 de abril de 2026	
26 de mayo de 2026	
23 de junio de 2026	
28 de julio de 2026	
25 de agosto de 2026	
29 de septiembre de 2026	
27 de octubre de 2026	
24 de noviembre de 2026	
15 de diciembre de 2026	

De igual manera, se realizarán capacitaciones presenciales cada vez que se identifique la necesidad, de acuerdo con los requerimientos operativos, normativos o técnicos del Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI), tales

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALEZ VOCACION EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

como la actualización de lineamientos nacionales, la implementación de nuevas estrategias de vacunación, la introducción de biológicos, cambios en los sistemas de información, la ocurrencia de eventos adversos, hallazgos de supervisión o auditoría, y situaciones que impacten el logro de coberturas útiles.

Estas capacitaciones serán convocadas y lideradas por la Coordinadora o referente PAI, contarán con registro de asistencia, material de apoyo y actas de desarrollo, y harán parte del proceso de seguimiento, monitoreo y fortalecimiento continuo de capacidades del talento humano del servicio de vacunación, contribuyendo al mejoramiento del desempeño del programa y al cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

CAPACITACIONES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026

A continuación, se describen las capacitaciones programadas para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Hospital Local José Rufino Vivas E.S.E., en cumplimiento de la legislación colombiana vigente, especialmente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, las cuales establecen la obligatoriedad de implementar, mantener y mejorar el SG-SST, así como garantizar la formación y capacitación permanente de los trabajadores.

La capacitación del personal es fundamental, ya que permite fortalecer el conocimiento sobre los riesgos laborales, promover comportamientos seguros, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos. Además, contribuye a crear una cultura de autocuidado y responsabilidad compartida, mejora el desempeño laboral, protege la integridad física y mental de los trabajadores y garantiza la prestación de servicios de salud en condiciones seguras tanto para el personal como para los usuarios del hospital.

• Capacitación en riesgo biológico y manejo de corto punzantes – marzo 2026
• Capacitación en acoso laboral, acoso sexual e igualdad de género- abril 2026
• Capacitación en riesgo biomecánico e higiene postural- mayo 2026
• Capacitación en PGIRASA, manejo de residuos hospitalarios y código de colores- junio 2026
• Capacitación en bioseguridad y uso correcto de elementos de protección personal (EPP)- julio 2026
• Capacitación en trabajo en equipo, comunicación asertiva y humanización en el servicio- agosto 2026
• Capacitación en seguridad vial y manejo defensivo- septiembre 2026

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL PAZ Y VOCACIÓN EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

• Capacitación en evacuación, primeros auxilios y uso de extintores- septiembre 2026
• Capacitación en desinfección del sector hospitalario-octubre 2026
• Capacitación en manipulación de sustancias químicas- noviembre 2026

SUBGERENCIA CIENTIFICA HOSPITAL LOCAL JOSE RUFINO VIVAS ESE

ESTOS SON LOS TEMAS A INCLUIR EN EL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL PARA MEDICOS GENERALES RURALES, ENFERMERAS ASISTENCIALES, AUXILIARES DE ENFERMERIA DE URGENCIAS , HOSPITALIZACION Y RUTAS DE LAS TRES SEDES KILOMETRO 30, QREMAL Y HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS SEDE PRINCIPAL DE DAGUA.

REACTIVAR LA ESTRATEGIA HOSPITAL PADRINO CON LA FUNDACION VALLE DE LILI PAR ELLO SE VAN A RETOMAR LAS CAPACITACIONES CON LOS SIGUIENTES TEMAS:

1- EMERGENCIAS OBSTETRICAS
2-HEMORRAGIAS POSPARTO
3-PREECLAMPSIA
4-ECLAMPSIA
5-SEPSIS EN EL EMBARAZO
6-PLANIFICACION FAMILIAR ENTRENAMIENTO EN IMPLANTES SUBDERMICOS
7-REANIMACION NEONATAL (MINUTO DE ORO)
8 ENTRENAMIENTO DEL CIPAP

9-TEMAS URGENCIAS ADULTO

10-MANEJO DE TRAUMA CRANEOENCEFALICO

11-MANEJO DE PACIENTE AGITADO TRASTORNOS MENTALES.

Fecha	Horario	Especialidad	Temas	Departamento	Ciudad	Hospital
16/03/2026	7:00 a 13:00	Cardiología Pediátrica	Taller Tamizaje Cardiopatías	Valle del Cauca	Cali Hotel Inter	Hospital Francineth Sánchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes) Hospital Local José Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)
29/05/2026	7:00 a 13:00	Obstetricia	Curso Psicoprofilactico - RCP	Valle del Cauca	FVL	Hospital Francineth Sanchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes) Hospital Local José Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)
05/06/2026	7:00 a 17:00	Obstetricia	Emergencias Obstétricas	Valle del Cauca	FVL	Hospital Francineth Sanchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes) Hospital Local Jose Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)
27/07/2026	7:00 a 17:00	Neonatología	Reanimación Neonatal/Transporte y uso del CPAP	Valle del Cauca	FVL	Hospital Francineth Sanchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes)

						Hospital Local José Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)
18/08/2026	7:00 a 13:00	Obstetricia	Curso Psicoprofilactico	Valle del Cauca	FVL	Hospital Francineth Sanchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes) Hospital Local José Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)
25/09/2026	7:00 a 13:00	Obstetricia	Atención del parto /Control Prenatal	Valle del Cauca	FVL	Hospital Francineth Sánchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes) Hospital Local José Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)
19/10/2026	7:00 a 13:00	Ginecología	Salud sexual y reproductiva	Valle del Cauca	FVL	Hospital Francineth Sánchez Hurtado - Vijes (5 Participantes) Hospital Santa Margarita - La Cumbre (5 Participantes) Hospital La Buena Esperanza - Yumbo (10 Participantes) Hospital Piloto - Jamundí (3 Participantes) Hospital Local José Rufino Vivas - Dagua (7 Participantes)

Capacitación: **Normatividad de Resolución 3280 de 2018 día 21 de febrero de 2025**

PLAN DE CAPACITACIONES AREA DE CALIDAD 2026

Tareas	Responsable	F. Inicio	F. Fin	Días	Estado	F. Fin	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
PLAN DE CAPACITACIONES 2026																	
Calidad																	
Sistema de Gestion de Calidad ISO 9001	Coor. Calidad	1-feb	28-feb	20	Pend												
No Conformes y Acciones Correctivas	Coor. Calidad - Aux. Calidad	1-feb	28-feb	20	Pend												
PQRSF	Coor. Calidad - Aux. Calidad	2-feb	28-feb	20	Pend												
PAMEC	Coor. Calidad	1-abr	30-abr	22	Pend												
Asociacion de Usuarios-Liga de Usuarios	Coor. Calidad - Aux. SIAU	2-may	24-may	15	Pend												
Humanizacion	Coor. Calidad - Aux. Calidad	3-jun	29-jun	19	Pend												
Deberes Y Derecho de los Usuarios	Coor. Calidad - Aux. SIAU	4-ago	31-ago	20	Pend												
Lineamiento de la Política de Participacion Social	Coor. Calidad	5-sep	14-sep	6	Pend												
Política de Humanizacion	Coor. Calidad - Aux. SIAU	7-oct	17-oct	8	Pend												
HABILITACION RES.3100	Coor. Calidad	6-nov	30-nov	17	Pend												

PLAN DE CAPACITACIONES AREA ESTADISTICA 2026

COVE	Fecha	Tema	Link de acceso
	Julio 31 de 2026 8:00 am a 12:00 m	· Comité de estadísticas vitales	Pendiente
8	Agosto 27 de 2026	· Cáncer en menores de 18 años · Cáncer de mama y cuello uterino · Enfermedades huérfanas	meet.google.com/gbf-viks-bfs
	Agosto 28 de 2026 8:00 am a 12:00 m	· Comité de estadísticas vitales	Pendiente
9	Septiembre 24 de 2026	· Desnutrición aguda en menores de 5 años · Vigilancia integrada de muertes en menores de 5 años por IRA, EDA y DNT. · Síndrome de manos, pies y boca	meet.google.com/kai-vnmh-dsi
	Septiembre 24 de 2026 8:00 am a 12:00 m	· Comité de estadísticas vitales	Pendiente
10	Octubre 29 de 2026	· Violencia de género · Lesiones de causa externa · Intento de suicidio · Intoxicaciones Agudas por Sustancias Químicas	meet.google.com/ikz-zyah-exm

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL PAZ Y VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

NECESIDADES DE CAPACITACIONES PARA NECESIDADES DEL AREA CONTROL INTERNO DURANTE EL AÑO 2026

Espacios de formación orientados al fortalecimiento de las competencias técnicas y transversales al área de control interno.

Dentro de las capacitaciones que ofrece la entidad CENDAP están las siguientes, que están relacionadas con las funciones que desempeño.

TEMA	FECHA
Articulación MIPG 2026, Construcción planes de Acción y Planes de Mejoramiento, Gestión Riesgos e Indicadores, Evidencias FURAG, Impacto PETP y Auditorias Exitosas	19 al 21 Marzo/2026
Auditoría Interna y Gestión de Riesgos en la Administración Pública, Lineamientos DAFP, Metodología IIA Global y Herramientas Claves para la Planeación, Ejecución y Seguimiento del PAA, en el Marco de MIPG y las Tres Líneas de Defensa	25 al 27 Junio/2026
PETP 2026: Implementación, Seguimiento Obligatorio para la Gestión Estratégica del Riesgo de Corrupción, Transparencia, Ética Pública, Control Interno, MIPG e Inteligencia Artificial ante los plazos legales 2025-2026	26 al 28 Marzo/2026 o 23 al 25 Abril/2026

Lo anterior, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo del desempeño laboral, la actualización de conocimientos y el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas, en concordancia con los objetivos institucionales y las necesidades actuales del servicio.

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 icontec ISO 9001 SC-CER185565	 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

NECESIDADES DE CAPACITACIONES PARA REALIZAR AREA CONTABLE DURANTE EL AÑO 2026

1.	-Actualización Tributaria para entidades públicas 2026- abril 16 al 18 abril de 2026 fuera del Departamento – Cendap	Contador y Auxiliar Administrativo-
2.	Actualización. Declaración De Renta Persona Jurídica	Contador y Auxiliar Administrativo
3.	Retención En La Fuente	Auxiliar Administrativo
4.	Medios Magnéticos	Contador y Auxiliar Administrativo
5.	Nomina Electrónica	Contador y Auxiliar Administrativo
6.	Contratación Estatal	Auxiliar Administrativo
7.	Módulo De Nomina	Auxiliar Administrativo
8.	Módulo De Tesorería	Auxiliar Administrativo
9.	Módulo De Contabilidad	Auxiliar Administrativo

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -ÁREA DE FACTURACIÓN CUENTAS MÉDICAS PARA LA VIGENCIA 2026

Contratación En Servicios De Salud	Oferente	Fundasuperior
------------------------------------	----------	---------------

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL SAÚDE, VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 ISO 9001 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

CAPACITACIONES NECESIDAD ÁREAS TALENTO HUMANO / NOMINA AÑO 2026

Nombre de la Capacitación	Oferente fecha
Seminario -Gestión integral del Empleo Público 2026-Comisiones de personal , Talento humano, Sindicatos , rediseño institucional , Carrera Administrativa , Formalización Laboral y concursos CNSC	CENDAP – del 19 al 21 de mayo 2026-fuera del Departamento
Seminario -Régimen Salarial y prestacional del servidor público 2026 :Limites , escalas su impacto en la negociación Colectiva y situaciones administrativas .Retos y Perspectivas del Sistema Pensional	CENDAP –del 7 al 9 de mayo de 2026 – Fuera del Departamento

CAPACITACIONES ÁREAS GERENCIAL -ADMINISTRATIVA CON APOYO DEL MATERIAL PUBLICADO POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PUBLICA DAFP DURANTE EL AÑO 2026 – PROGRAMACIÓN POR MEDIOS VIRTUALES DE ACUERDO A FECHAS DE PROGRAMACIÓN DEL OFERENTE

1. Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
3. Gerentes Públicos de la Administración Colombiana
4. Gestión del Empleo Público y del Talento Humano
5. Gestión y Desempeño Institucional
6. Contratación Pública
7. Discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad
8. Derechos de los Migrantes y Aplicación de Garantías en la Atención Pública para una Gobernanza Local de Migración Integral: Caso Venezolano

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 316 5299771 – 315 2917203 – 317 4385436

Oscar Rodríguez Estrada
Profesional Universitario OPS Proyecto

E-mail: hospitaldagua@gmail.com
DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

8. PRESUPUESTO

El plan Institucional de Capacitaciones se destinado un rubro directo dentro del presupuesto para la vigencia 2026

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Permitiría apoyar al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicar una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto desarrollado en la vigencia 2026

Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de los siguientes instrumentos:

Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- Porcentaje de Implementación del PIC

9.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Es necesario establecer la evaluación formativa como método de medición de los resultados obtenidos con este programa.

A los 2 meses posteriores a cada capacitación se hará evaluación que realizara el jefe o coordinador escrita del conocimiento de las normas, guías y protocolos para observar el impacto de dicha capacitación. La calificación obtenida se archivará en la respectiva hoja de vida de cada funcionario y si es inferior a lo esperado, el funcionario debe repetir la capacitación y volver a evaluar.

Se realizará semestralmente evaluación de la adherencia a normas técnicas y guías de atención a **médicos y enfermeras del Hospital Local José Rufino Vivas**, lo cual se verificará con auditoría a procesos misionales.

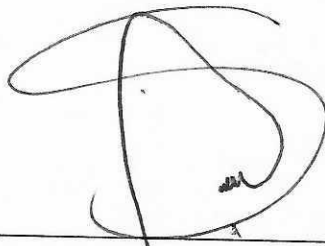
El proceso de evaluación de conocimiento y de la adherencia a normas, guías y protocolos será aplicado por el Señor Gerente, el Coordinador médico, grupo de calidad y coordinadora de P y P, el Hospital Local José Rufino Vivas ESE.

10. SOCIALIZACION

El presente plan Institucional de Capacitación una vez sea aprobado por el Señor Gerente, será socializado a todos los funcionarios del Hospital Local José Rufino Vivas E.S.E, posteriormente través de la intranet de la Institución, a través del correo electrónico y publicado en la página web de la entidad durante los meses siguientes a la aprobación durante el año 2026

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN & EXCELENCIA EN SALUD 890305496-9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TALENTO HUMANO			 icontec ISO 9001 SC-CER185565	 IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PL-TH-PC-03	Fecha: 10/02/2026	Versión: 01		

Dado en Dagua, el día treinta y uno (31) del mes de enero de 2026.



FRANCISCO FONSECA AMARIS
Gerente

"El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos con un objetivo en común, para así lograr de manera articulada los objetivos institucionales, y al interior de las instituciones fortalecer la cultura organizacional".