

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |



## **PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO**

| FECHA DE ACTUALIZACIÓN | ELABORADO POR   | REVISADO POR                                     | APROBADO POR                          |
|------------------------|---|--|---------------------------------------|
| 13/01/2025             | José Alexander Moreno Hoyos<br>Gestor de Talento Humano | Luz Ángela Quiroga Sánchez<br>Asesora de Calidad | Yeny Yasmin Romero Morales<br>Gerente |

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |

## TABLA DE CONTENIDO.

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN. ....                               | 3  |
| 3. BENEFICIARIOS.....                               | 4  |
| 4. METODOLOGÍA.....                                 | 4  |
| 5. DEFINICIONES .....                               | 5  |
| 6. ENTRENAMIENTO .....                              | 6  |
| 7. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....                      | 7  |
| 8. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS.....           | 8  |
| 9. CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA Y BUEN GOBIERNO..... | 9  |
| 10. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. ....          | 10 |
| 11. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....              | 12 |

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |

## 1. INTRODUCCIÓN.

La Política de Gestión del Talento Humano busca generar un crecimiento y fortalecimiento institucional, mediante una adecuada prestación de los diferentes servicios teniendo como soporte el aprendizaje continuo de los colaboradores en áreas de su competencia.

De acuerdo a ello el Hospital Departamental de Granada E.S.E como entidad está obligada a ofrecer a sus colaboradores un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el concepto de competencias laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo.

Con el Plan de Formación y de Capacitación enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue formar y capacitar empleados competentes y comprometidos con la salud orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios.

Igualmente la Institución pretende contribuir en el aprendizaje para la comunidad, llevando a los habitantes de la región socializaciones en diversos temas de interés y utilidad al interior de ella, con el ánimo de fortalecer estrategias que permitan preservar la salud de todos los habitantes de la Región.

Para el año 2026 el Plan Institucional de Capacitaciones estará orientado a los ejes de acreditación.

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y éticas del talento humano del

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |

Hospital Departamental de Granada E.S.E., mediante acciones de capacitación integradas a la planeación institucional y orientadas al mejoramiento del desempeño, la calidad del servicio y la humanización de la atención en salud.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Cubrir la totalidad de los empleados del Hospital Departamental de Granada E.S.E
- ✓ Generar mediante las acciones de formación y de capacitación, las competencias en los empleados que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia del Hospital Departamental de Granada E.S.E
- ✓ Generar espacios de socialización para los ciudadanos con el ánimo de incrementar las acciones y encuentros con la ciudadanía dejando resultados positivos que contribuyan efectivamente a la comunidad.

### **3. BENEFICIARIOS.**

Los beneficiarios del presente Plan son todos los funcionarios y colaboradores que desempeñan actividades en el Hospital Departamental de Granada E.S.E.

Otros beneficiarios:

Comunidad (Región del Ariari y otros)

### **4. METODOLOGÍA**

La metodología empleada inicialmente consiste en la elaboración de una encuesta mediante la cual se recopila la información referente a la identificación de las necesidades con base a tres ejes principales: Humanización de los servicios de salud, sistema integral de gestión de calidad y seguridad del paciente, cumpliendo las expectativas e intereses de los empleados respecto de la elaboración del Plan de Capacitación, ver Anexo Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F2.

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

## 5. 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

**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

**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 para el trabajo y Desarrollo Humano:** antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

**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.

**Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

**Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

**Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

## 6. ENTRENAMIENTO

Todo funcionario o colaborador que ingrese a trabajar al Hospital Departamental de Granada, participa en un programa inicial con el gestor de cada proceso, donde se trabaja en el desempeño del cargo y las funciones específicas que debe realizar, con el fin de garantizar que todos los funcionarios que ingresen a la institución o que sean promovidos o trasladados a otros cargos, adquieran conocimientos específicos sobre el cargo que va a desempeñar.

Una vez consolidada la información se procede a la elaboración del cronograma de capacitación formato GTH-P3-PR2-CN-F4. Posteriormente y una vez revisado el diagnóstico de necesidades por el comité de calidad y hechas las debidas sugerencias y recomendaciones se procede al diseño del Plan de Capacitación, estableciendo cronograma de actividades a desarrollar.

Cuando se ejecuta una a una las capacitaciones se debe realizar la respectiva medición de la satisfacción, así como el nivel de conocimiento adquirido durante las mismas, GTH-P3-PR2-CN-F3; Si es necesario se incluirán actividades o capacitaciones que sean requeridos por el Hospital o un servicio específico, con el ánimo de fortalecer las

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

habilidades y competencias de quienes desempeñan actividades en la Institución y dar cumplimiento al cronograma.

Para la vigencia 2026 se continuará priorizando dentro del cronograma de capacitación el tema de la importancia de la entrega de la información a los entes de control, en términos de calidad, cobertura, oportunidad, pertinencia, fluidez y transparencia y a la humanización del servicio.

## 7. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

### MISIÓN

“Prestamos servicios de salud de mediana y alta complejidad de manera integral, caracterizados por la calidad, seguridad, y humanización, con colaboradores altamente capacitados y comprometidos en la atención que responde a las necesidades y expectativas de los usuarios, sus familias y demás grupos de interés, en busca del mejoramiento continuo en sus procesos y que aporta en la formación del talento humano de la región.”

### VISIÓN

“Posicionar el Hospital Departamental de Granada E.S.E. para que en el 2027 sea la Institución Prestadora de Servicios de Salud referente a nivel nacional por una atención humanizada y segura con un modelo de atención que cree sentido de pertenencia en los colaboradores, fidelizando a nuestros usuarios y todas las partes interesadas, contribuyendo en la formación de talento humano y consolidando una estabilidad financiera.”

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Fortalecer la prestación de los servicios de salud con una gestión clínica que dé respuesta a las necesidades de los usuarios y sus familias, con la ampliación del portafolio de servicios.

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

- Garantizar el mejoramiento continuo de los procesos que nos permita alcanzar estándares superiores de calidad en salud que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y la mejorar en la prestación de los servicios centrada en los usuarios
- Realizar una gestión eficiente de los recursos que permita llegar a la sostenibilidad financiera que conlleve a la prestación de los servicios de salud garantizando las condiciones de calidad, seguridad y competitividad en el Hospital.
- Transformar la cultura organizacional implementando estrategias tendientes a fortalecer el crecimiento personal y laboral del talento humano que propenda por el desarrollo integral y la satisfacción de los colaboradores en el cumplimiento de los propósitos organizacionales
- Realizar las actividades que permitan convertir al Hospital Departamental de Granada en un "Hospitales Resiliente frente al cambio climático".

## 8. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

- **HONESTIDAD.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general <sup>i.</sup>
- **RESPECTO.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición. <sup>ii</sup>
- **COMPROMISO.** Soy 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. <sup>iii</sup>
- **DILIGENCIA.** Cumpló 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. <sup>iv</sup>



|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |

- **JUSTICIA.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.⁹
- **SERVICIO HUMANIZADO.** Sensibilidad para entender y responder a las necesidades de los usuarios con calidez, amabilidad, consideración y empatía.
- **SEGURIDAD.** Garantía de integridad de las personas, bienes y recursos.
- **TRABAJO EN EQUIPO.** Aporte coordinado de todos para lograr un propósito común.
- **CALIDAD.** Permite realizar el trabajo bien desde el principio, con la convicción de entregar lo mejor.
- **EDUCACIÓN.** Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.

## 9. CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

La implementación del Código de Integridad se realiza de acuerdo al código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la OCDE, y tiene, adicionalmente, en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad.

La articulación entre el Código de Ética y Buen Gobierno y el Código de Integridad, se basa en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se realiza de acuerdo al código de valores establecido por la Nación.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidas en cinco (5) valores así:

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Soy 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:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Para el Hospital Departamental de Granada E.S.E, la implementación del Código de Integridad Ética y Buen Gobierno será liderada por el Gerente.

## 10. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

El Plan de Formación y de Capacitación del Hospital Departamental de Granada E.S.E se enmarca dentro del Programa de Capacitación y Bienestar Social y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento del Hospital Departamental de Granada E.S.E así como la contribución al aprendizaje de la comunidad.

### IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En cumplimiento de sus funciones laborales los funcionarios que se desempeñan en el Hospital Departamental de Granada E.S.E necesitan de una serie de conocimientos técnicos que les permitan ejecutar con agilidad y precisión sus diferentes tareas. Lo anterior se pudo corroborar mediante una realización de un Diagnostico de Necesidades

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

de Capacitación.

## **PROPOSITOS.**

Mejorar el desempeño de los funcionarios que desarrollan actividades en el Hospital Departamental de Granada E.S.E a través del fortalecimiento de sus capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes, para realizar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones y responsabilidades.

Contribuir en los procesos de aprendizaje solicitados por la comunidad y que están encaminados a la promoción y contribución de las situaciones relacionadas con la salud de los habitantes de la Región.

## **JUSTIFICACIÓN.**

La razón por la cual se hace necesaria la implementación de un programa de formación y de Capacitación en el Hospital Departamental de Granada E.S.E obedecen a necesidades de tipo Administrativo y Asistencial para el mejoramiento continuo de la prestación de los servicios de salud.

Con la implementación del Plan de Capacitación se pretende potencializar conocimientos y habilidades en los funcionarios para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos, asistenciales y técnicos que permitan superar deficiencias en la prestación de los diferentes servicios del Hospital Departamental de Granada E.S.E además de ello el Decreto Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo I, Disposiciones Generales del título I, Sistema Nacional de Capacitación artículos 2-12 y artículos 65-68, del capítulo I Sistema Nacional de Capacitación, del título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos del decreto No.1227 de abril 21 de 2005.

Como estrategia complementaria el Hospital Departamental de Granada E.S.E busca fortalecer espacios de participación ciudadana que tengan como objeto principal el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes encaminadas a preservar y fortalecer la salud de los habitantes de la Región.

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |

## 11. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

| <b>INTRAMURAL.</b>  |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <b>CUANDO.</b>  | <b>ACTIVIDADES.</b>  | <b>RESPONSA BLE</b>  | <b>DOCUMENTACION</b>  |  |
|   |  |  | <b>ENTRADAS</b>   | <b>SALIDAS.</b>  |
| <i>Se requiere formular Plan de Capacitación y Formación.</i>   | <i>Identificar necesidades de capacitación de manera trimestral.</i>   | <i>Líderes de procesos Talento Humano Comité de calidad.</i> | <i>Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F1.</i> | <i>Formato diligenciado GTH-P3-PR2-CN-F1</i>                   |
| <i>Se priorizan necesidades de capacitación.</i>                | <i>Establecer cronograma de capacitación semestralmente, identificando fecha, duración, objetivo e instructor.</i> | <i>Líderes de procesos Talento Humano.</i>                   | <i>Formato de Cronograma de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F4.</i>                    | <i>Formato diligenciado GTH-P3-PR2- CN-F4.</i>                 |
| <i>Finalizar cada trimestre.</i>                                | <i>Diligenciar indicador de cumplimiento al Plan de formación y capacitación.</i>                                  | <i>Talento Humano.</i>                                       | <i>Ficha de indicador</i>   | <i>Indicador diligenciado</i>                                  |
| <b>EXTRAMURAL.</b>  |  |  |   |  |
| <b>CUANDO.</b>  | <b>ACTIVIDADES.</b>  | <b>RESPONSA BLE</b>  | <b>DOCUMENTACION</b>  |  |
|   |  |  | <b>ENTRADAS</b>   | <b>SALIDAS.</b>  |
| <i>Se realiza solicitud de apoyo por parte de la comunidad.</i> | <i>Programar actividad de capacitación.</i>  | <i>Líderes de procesos Talento Humano.</i>                   | <i>Oficio de solicitud.</i>   | <i>Formato de Cronograma de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F4.</i> |
| <i>Se ejecuta capacitación.</i>                                 | <i>Realizar proceso de capacitación y generar las evidencias del</i>   | <i>Líder de proceso. Talento humano</i>                      | <i>Formato de Registro de Capacitaciones extramurales</i>                         | <i>Formato diligenciado GTH-P3-PR2-F5. Y</i>                   |

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|   |  | <b>Versión 13</b> |   |

|  |                                    |  |                       |                               |
|--|------------------------------------|--|-----------------------|-------------------------------|
|  | <b>desarrollo de la actividad.</b> |  | <b>GTH-P3-PR2-F5.</b> | <b>evidencia fotográfica.</b> |
|--|------------------------------------|--|-----------------------|-------------------------------|

| VIRTUAL  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
| CUANDO.  | ACTIVIDADES.  | RESPONSABLE  | DOCUMENTACION   |  |
|  |   |  | ENTRADAS  | SALIDAS.   |
| <b>Se requiere realzar una capacitación o actividad.</b> | <b>Identificar necesidades de capacitación de manera trimestral.</b>  | <b>Líderes de procesos Talento Humano Comité de calidad.</b> | <b>Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F1.</b>             | <b>Formato diligenciado GTH-P3-PR2-CN-F1</b>   |
| <b>Se priorizan necesidades de capacitación.</b>         | <b>Establecer cronograma de capacitación semestralmente, identificando fecha, duración, objetivo e instructor.</b>  | <b>Líderes de procesos Talento Humano.</b>                   | <b>Formato de Cronograma de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F4.</b>                                | <b>Formato diligenciado GTH-P3-PR2- CN-F4.</b>   |
| <b>Se ejecuten las capacitaciones</b>                    | <p>La persona responsable de la capacitación deberá realizar el informe en el formato GTH-P3-PR2-F4 brindando información que permita medir la eficacia y efectividad de la capacitación</p> <p><b>Diligenciar el formato de informe de capacitaciones, donde se establezca un plan de mejora para el personal que no apruebe las</b></p> | <p>Responsable de la capacitación</p>                        | <p><b>Formato de informe y Evaluación de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F3 GTH-P3-PR2-F4.</b></p> | <p>Registro de informe de capacitaciones diligenciado, <b>que incluya plan de mejora</b> GTH-P3-PR2-F4</p> |

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

## 12. ANEXOS.

Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F1.

Formato Evaluación de Capacitación GTH - P3 - PR2 - CN - F3.

Formato de Cronograma de Capacitación GTH - P3 - PR2 - CN - F4.

Formato de Informe Evaluación de la capacitación GTH-P3-PR2-F4.

**Formato de Registro de Capacitaciones extramurales GTH-P3-PR2-F5.**

| CONTROL DE CAMBIOS |            |  |
|--------------------|------------|--|
| VERSION            | FECHA      | DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN   |
| Versión 1          | 17/03/2011 | Nuevo.   |
| Versión 2          | 19/02/2013 | Modificación del formato de evaluación de capacitación, se incluye estrategia yo aprendo yo educo en mi Hospital, se incluyen capacitaciones y jornadas extramurales dentro del Plan.  |
| Versión 3          | 20/08/2013 | Estructuración del programa con forme a tres ejes fundamentales (Humanización, calidad y seguridad del paciente) con el ánimo de realizar mediciones acerca del impacto. Se elimina estrategias yo aprendo, yo educo en mi Hospital. |
| Versión 4          | 02/11/2014 | Se especifica planeación de capacitaciones de manera trimestral y se anexa cuadro de descripción del procedimiento.  |
| Versión 5          | 17/03/2017 | Se adiciona el numeral 10 Entrenamiento, para el personal que se encuentra en inducción Cambio de logos  |
| Versión 6          | 09/02/2019 | se proponen las capacitaciones para el año en vigencia 2019  |
| Versión 7          | 10/01/2021 | Se proponen las capacitaciones para el año en vigencia 2020, logo departamental, actualización de la plataforma estratégica y énfasis en las capacitaciones virtuales por la pandemia del Covid-19                                   |
| Versión 8          | 05/01/2022 | Se proponen las capacitaciones para el año en vigencia 2023 y se hace énfasis en las capacitaciones virtuales  |

|  |  |                   |  |
|--|--|-------------------|--|
|  | <b>PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>HDG-PL-PIC</b> |  |
|  |  | <b>Versión 13</b> |  |

|            |            |   |
|------------|------------|---|
| Versión 9  | 12/01/2023 | se proponen las capacitaciones para el año en vigencia 2023   |
| Versión 10 | 18/01/2024 | Se proponen las capacitaciones para la vigencia 2024 orientado hacia los ejes de acreditación, se incorpora actualización del código de integridad, ética y buen gobierno.  |
| Versión 11 | 16/01/2025 | Se ajustan responsables en la descripción del procedimiento, se incorpora el formato de Informe Evaluación de la capacitación GTH-P3-PR2-F4 y se proponen las capacitaciones para la vigencia 2025 orientadas hacia los ejes de acreditación.     |
| Versión 12 | 05/02/2025 | Para la presente vigencia se establece dentro del cronograma capacitación el tema de la importancia de la entrega de la información a los entes de control, en términos de calidad, cobertura, oportunidad, pertinencia, fluidez y transparencia. |
| Versión 13 | 13/01/2026 | <b><i>Se ajusta, actualiza y modifica el objetivo general y el entrenamiento.</i></b>   |

<sup>i</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017

<sup>ii</sup> Ibíd.

<sup>iii</sup> Ibíd.

<sup>iv</sup> Ibíd.

<sup>v</sup> Ibíd.