

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

FECHA DE EMISION	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
18/01/2024	Talento Humano	Calidad	Gerencia

TABLA DE CONTENIDO.

Contenido

INTRODUCCION.....	2
OBJETIVO GENERAL.....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
BENEFICIARIOS.....	3
METODOLOGIA.....	3
DEFINICIONES	4
ENTRENAMIENTO	5
PLATAFORMA ESTRATÉGICA	6
Misión.....	6
Visión	6
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6
Principios y Valores Corporativos	7
CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	8
PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION.	9
IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.....	9
PROPOSITOS.....	9
JUSTIFICACION.	10
DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	10

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

INTRODUCCION.

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 capacitaciones en diversos temas de interés y utilidad al interior de ella, con el ánimo de fortalecer estrategias que permitan preservar y fortalecer la salud de todos los habitantes de la Región.

Para el año 2024 el Plan Institucional de Capacitaciones estará orientado a los ejes de acreditación.

OBJETIVO GENERAL.

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios y colaboradores que se desempeñan en el Hospital

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

Departamental de Granada E.S.E

Contribuir al fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de los ciudadanos con el ánimo de fortalecer los procesos relacionados con 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 acciones de formación y de capacitación a los ciudadanos con el ánimo de incrementar los espacios y encuentros con la ciudadanía dejando resultados positivos que contribuyan efectivamente a la comunidad.

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)

METODOLOGIA

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

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

GTH-P3-PR2-CN-F2.

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. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

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 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.

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

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

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

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

El Hospital Departamental de Granada ESE es una institución con talento humano comprometido en la prestación de los servicios de Salud de mediana y alta complejidad que trabaja con calidad, seguridad y humanización, integrando la educación y la investigación a través de un equipo multidisciplinario, construyendo permanentemente la excelencia para el bienestar de nuestros pacientes y sus familias”

Visión

Consolidarnos en el 2024 como una Institución prestadora de servicios de salud, reconocida a nivel nacional por su modelo de atención con calidad, seguridad y humanización, caracterizados por la innovación de servicios, logrando la sostenibilidad financiera, contribuyendo a la formación del talento humano y la investigación.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Mantener estándares de calidad en todos los procesos institucionales permitiendo el mejoramiento continuo, garantizando la interacción con nuestros

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

- pacientes y grupos de interés.
2. Lograr mediante la gestión de los recursos humanos y financieros, niveles de eficiencia que contribuyan a la competitividad y sostenibilidad de la organización.
 3. Implementar estrategias de humanización que forjen valor para nuestros trabajadores y la comunidad.
 4. Fortalecer prácticas institucionales enfocadas en generar una cultura de atención segura y oportuna, minimizando los riesgos en la prestación del servicio

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
- ✓ **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.
- ✓ **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.** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **JUSTICIA.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ **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

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

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.

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:

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: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

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.

PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION.

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.

IDENTIFICACION 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 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

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

de los habitantes de la Región.

JUSTIFICACION.

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.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

INTRAMURAL.				
CUANDO.	ACTIVIDADES.	RESPONSABLE	DOCUMENTACION	
			ENTRADAS	SALIDAS.
Se requiere formular Plan	Identificar necesidades de	Talento Humano	Formato de Identificación de	Formato diligenciado

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

de Capacitación y Formación.	capacitación de manera trimestral.	Comité de calidad.	Necesidades de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F1.	GTH-P3-PR2-CN-F1
Se priorizan necesidades de capacitación.	Establecer cronograma de capacitación semestralmente, identificando fecha, duración, objetivo e instructor.	Talento Humano.	Formato de Cronograma de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F4.	Formato diligenciado GTH-P3-PR2- CN-F4.
Finalizar cada trimestre.	Diligenciar indicador de cumplimiento al Plan de formación y capacitación.	Talento Humano.	Ficha de indicador	Indicador diligenciado

EXTRAMURAL.

CUANDO.	ACTIVIDADES.	RESPONSABLE	DOCUMENTACION	
			ENTRADAS	SALIDAS.
Se realiza solicitud de apoyo por parte de la comunidad.	Programar actividad de capacitación.	Talento Humano.	Oficio de solicitud.	Formato de Cronograma de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F4.
Se ejecuta capacitación.	Realizar proceso de capacitación y generar las evidencias del desarrollo de la actividad.	Talento Humano.	Formato de Registro de Capacitaciones extramurales GTH-P3-PR2-F5.	Formato diligenciado GTH-P3-PR2-F5. Y evidencia fotográfica.

VIRTUAL

CUANDO.	ACTIVIDADES.	RESPONSABLE	DOCUMENTACION	
			ENTRADAS	SALIDAS.
Se requiere realizar una	Identificar necesidades de	Talento Humano	Formato de Identificación de	Formato diligenciado

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

capacitación o actividad.	capacitación de manera trimestral.	Comité de calidad.	Necesidades de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F1.	GTH-P3-PR2-CN-F1
Se priorizan necesidades de capacitación.	Establecer cronograma de capacitación semestralmente, identificando fecha, duración, objetivo e instructor.	Talento Humano.	Formato de Cronograma de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F4.	Formato diligenciado GTH-P3-PR2- CN-F4.
Se ejecuten las capacitaciones	Realizar evaluación de capacitación satisfacción y conocimientos.	Talento Humano e instructor.	Formato Evaluación de Capacitación GTH-P3-PR2-CN-F3	Formato GTH-P3-PR2-CN-F3 diligenciado e informe anexo.

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

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
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.

	PLAN DE CAPACITACIONES DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 10	

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
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.