

|   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b> |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b>          |
|   |  | <b>Página 1 de 21</b>               |

## TABLA DE CONTENIDO

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | INTRODUCCIÓN. ....                              | 2  |
| 2.  | OBJETIVO GENERAL. ....                          | 2  |
| 3.  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....                     | 2  |
| 4.  | MARCO CONCEPTUAL. ....                          | 2  |
| 5.  | LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS. .... | 3  |
| 6.  | MARCO NORMATIVO. ....                           | 4  |
| 7.  | DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL. ....          | 5  |
| 8.  | DESARROLLO. ....                                | 6  |
| 9.  | COMPONENTES O LINEAS ESTRATÉGICAS. ....         | 15 |
| 10. | EVALUACIÓN DEL PLAN. ....                       | 19 |
| 11. | BIBLIOGRAFÍA. ....                              | 20 |
| 12. | ANEXOS. ....                                    | 20 |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                 |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 2 de 21</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Hospital Regional de Duitama es una estrategia clave para el desarrollo del talento humano, alineado con la **Guía Metodológica de la ESAP y Función Pública** y fundamentado en el **Decreto 1567 de 1998**. Este decreto define la capacitación como un **conjunto coherente de acciones de formación y actualización** diseñadas para fortalecer competencias, mejorar procesos institucionales y potenciar la capacidad laboral del personal en función de los objetivos estratégicos de la organización.

En un entorno de salud dinámico y en constante evolución, la formación continua es un factor determinante para garantizar la **excelencia en la atención y la eficiencia operativa**. Promover una cultura organizacional basada en el aprendizaje permite que las instituciones se mantengan actualizadas, innoven y optimicen su desempeño, asegurando que cada colaborador contribuya activamente al cumplimiento de la misión institucional.

El PIC 2025 ha sido formulado considerando los lineamientos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030**, e integrando un diagnóstico participativo con los líderes de cada dependencia. A través de grupos focales y el análisis de necesidades, se ha identificado un enfoque estratégico que responde a los desafíos actuales del Hospital Regional de Duitama, impulsando una formación pertinente, accesible y de alto impacto para todos los colaboradores.

## 2. OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer y desarrollar las competencias de los funcionarios y colaboradores del Hospital Regional de Duitama, promoviendo la mejora continua en la prestación del servicio y la consolidación de un talento humano altamente capacitado y comprometido con la excelencia institucional.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación del talento humano.
- Implementar metodologías innovadoras en los procesos de formación.
- Evaluar y mejorar continuamente la efectividad del PIC.
- Potenciar el uso de herramientas digitales en la capacitación del personal.
- Asegurar la alineación de las capacitaciones con los ejes estratégicos del hospital.

## 4. MARCO CONCEPTUAL.

La capacitación es un proceso estructurado de aprendizaje orientado al desarrollo de competencias técnicas y conductuales que contribuyen al desempeño efectivo del talento humano en la institución. Este concepto se fundamenta en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen la formación como un derecho y una herramienta estratégica de desarrollo profesional en el sector público.

El desarrollo de las personas no solo implica proporcionar información para la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, sino también fomentar actitudes, soluciones, ideas y comportamientos que permitan una transformación integral del individuo. Según Chiavenato (2008), la capacitación es un medio para aumentar la productividad, creatividad e innovación de los empleados, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales y mejorando su valor dentro de la entidad.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                 |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 3 de 21</b> |

Desde una perspectiva estratégica, la capacitación es un pilar fundamental en la gestión del talento humano, ya que permite articular diferentes dimensiones que impulsan la excelencia en el servicio público. Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales se consideran esenciales, ya que el recurso más valioso de la entidad es su talento humano.

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, la capacitación es un proceso estructurado que incluye educación no formal e informal, contribuyendo al desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes que fortalecen la capacidad individual y colectiva para mejorar el desempeño en el servicio público. Asimismo, la Ley 909 de 2004, en su artículo 36, establece que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada a mejorar su eficacia personal, grupal y organizacional, posibilitando su desarrollo profesional y la optimización en la prestación de los servicios.

En complemento, el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2, define la finalidad de los programas de capacitación como un medio para el desarrollo de competencias laborales que garanticen un desempeño de excelencia en los servidores públicos. En este sentido, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 enfatiza la importancia de la actualización constante de los empleados en función de los cambios normativos, tecnológicos y administrativos que impactan el sector salud.

Bajo este marco conceptual, el Plan Institucional de Capacitación 2025 del Hospital Regional de Duitama busca potenciar el crecimiento profesional de su talento humano, optimizar los procesos institucionales y garantizar una prestación de servicios eficiente y humanizada. La capacitación, concebida como una estrategia de mejora continua, no solo responde a los requerimientos normativos, sino que también fortalece la cultura organizacional, fomenta la innovación y mejora la calidad de la atención brindada a la comunidad.

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.

### Enfoque Conceptual

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se fundamenta en el desarrollo del talento humano como un pilar estratégico para mejorar la calidad de los servicios de salud. La capacitación se concibe como un proceso estructurado de aprendizaje basado en:

- Normatividad vigente: Alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y regulaciones del sector salud.
- Competencias laborales: Fomenta habilidades técnicas y conductuales necesarias para el desempeño efectivo.
- Cultura organizacional: Incentiva la actualización continua y la gestión del conocimiento dentro del hospital.

### Principios Metodológicos

Para la implementación del PIC 2025, se adoptan principios metodológicos que garantizan su eficacia:

- Diagnóstico de necesidades: Identificación de brechas formativas mediante encuestas, auditorías y mesas de trabajo.
- Participación activa: Inclusión de líderes de procesos en la planeación y ejecución de capacitaciones.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                 |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 4 de 21</b> |

- Enfoque por competencias: Desarrollo de habilidades aplicadas al entorno hospitalario y orientadas a la mejora del servicio.
- Metodología híbrida: Uso de capacitaciones presenciales y virtuales a través de la plataforma AVA.
- Evaluación continua: Aplicación de indicadores de seguimiento, como adherencia al PIC y evaluación de impacto.

### Estrategias de Implementación

Las estrategias metodológicas del PIC 2025 incluyen:

- Inducción y reinducción: Proceso estructurado para la integración del talento humano al hospital.
- Capacitaciones generales: Jornadas de formación semanal para temas transversales.
- Capacitaciones específicas: Programas dirigidos a áreas específicas con necesidades puntuales.
- Programas de aprendizaje especializados: Enfocados en seguridad del paciente, gestión ambiental, humanización del servicio y transformación digital.
- Uso de herramientas digitales: Plataforma AVA para acceso a contenidos y evaluaciones.
- Seguimiento y mejora continua: Evaluación periódica del cumplimiento del plan y ajustes según resultados.

### Evaluación del PIC

El cumplimiento del PIC se mide mediante indicadores clave.

## 6. MARCO NORMATIVO.

| Denominación                    | Fecha de emisión | Emisor                     | Descripción general / Aplicabilidad  |
|---------------------------------|------------------|----------------------------|--|
| <b>Decreto Ley 1567 de 1998</b> | Agosto 5         | Presidente de la República | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado/ Artículo 4.   |
| <b>Decreto 682 de 2001</b>      | Abril 16         | Presidente de la República | Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación/  |
| <b>Ley 734 de 2002</b>          | Febrero 5        | El Congreso de Colombia    | Por la cual se establece el código único disciplinario, derechos de los servidores públicos a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 33 Núm. 3) |
| <b>Ley 909 de 2004</b>          | Septiembre 23    | El Congreso de Colombia    | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones/ Artículo 15, Artículo 36,          |
| <b>Decreto 1083 de 2015</b>     | Mayo 26          | Presidente de la República | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública/ Artículo 2.2.9.1, Artículo 2.2.9.2.   |
| <b>LEY 1064 DE 2006</b>         | julio 26         | El Congreso de Colombia    | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                 |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 5 de 21</b> |

|                               |                    |  |  |
|-------------------------------|--------------------|--|--|
|                               |                    |  | como educación no formal en la Ley General de Educación.   |
| <b>Decreto 1075 de 2015</b>   | Mayo 26            | Presidente de la República   | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación/ artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación/ artículo 2.3.3.5.3.2.8. |
| <b>Decreto 894 de 2017</b>    | Mayo 28            | Presidente de la República   | Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera/ Artículo 1 Profesionalización del servidor público.   |
| <b>Resolución 390 de 2017</b> | 30 de mayo         | La directora del departamento administrativo de la función pública y la directora (e) de la escuela superior de administración pública | Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,   |
| <b>Decreto 612 de 2018</b>    | Abril 4            | Presidente de la República   | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado  |
| <b>Ley 2294 de 2023</b>       | 19 de mayo de 2023 | Congreso de la República   | "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida"   |

## 7. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.

El primer elemento fundamental para la definición del **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025** es el cumplimiento de los requisitos en materia de formación continua, establecidos en el **Sistema Único de Habilitación (SUH)** y en el **Sistema de Acreditación en Salud**. Estos sistemas establecen que la capacitación es un pilar clave para garantizar la calidad en la prestación de servicios y el desarrollo del talento humano en el sector salud. A través de la **vigilancia permanente** de estos requisitos, se programan acciones formativas colectivas para asegurar el cumplimiento normativo y la actualización del personal en competencias clave.

Para estructurar un plan de capacitación efectivo, se realiza un análisis detallado de las necesidades formativas del personal a partir de la aplicación del **Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación (PA-GTH-DTH-PL-02-FO-01)**. Dicho análisis se enfoca en:

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                 |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 6 de 21</b> |

- **Revisión del marco normativo** aplicable a cada proceso institucional.
- **Identificación de brechas de capacitación** en función de las recomendaciones del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.
- **Requisitos específicos del Sistema de Acreditación en Salud.**
- **Hallazgos identificados en auditorías internas y externas.**
- **Novedades en la gestión hospitalaria y avances tecnológicos** aplicables al sector salud.

Con base en estos elementos, se consolida un diagnóstico detallado de las áreas prioritarias para la formación del personal. Esta información es validada y analizada por un **equipo interdisciplinario**, conformado por:

- **Equipo Directivo:** Gerencia y Subgerencias.
- **Procesos Transversales:** Planeación Institucional, Gestión de Calidad, Habilitación, Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Líderes de procesos asistenciales y administrativos**, quienes aportan información clave sobre las necesidades específicas de sus áreas.

A partir de este análisis, en **mesas de trabajo** con los líderes de procesos y los responsables de capacitación, se priorizan y definen las líneas temáticas y estratégicas del **PIC 2025**. Este enfoque participativo permite garantizar la pertinencia de los contenidos formativos y asegurar que las capacitaciones respondan a los desafíos y necesidades reales del hospital y su personal.

## 8. DESARROLLO.

### 8.1. Responsables

- **Área de Talento Humano:** Diseño, evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.
- **Equipo interdisciplinario:** Compuesto por la Subgerencia Científica, Subgerencia Administrativa, Líder de Habilitación, Líder de Talento Humano, Líder de Planeación, Líder de Calidad, Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este equipo revisa las necesidades de capacitación, analiza la información y define el PIC.
- **Comisión de Personal y Gerencia:** Aprobación del PIC.

### 8.2. Programa de Inducción y Reinducción

En el **Hospital Regional de Duitama**, es fundamental que los colaboradores comprendan la misión, visión, programas estratégicos y procesos institucionales. La inducción y reinducción tienen como objetivo facilitar la integración del personal a la cultura organizacional, optimizar la eficiencia administrativa y fortalecer las competencias laborales esenciales.

El proceso de inducción está compuesto por los siguientes componentes:

1. **Procesos estratégicos y misionales.**
2. **Procesos misionales.**

|   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b> |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b>          |
|   |  | <b>Página 7 de 21</b>               |

### 3. Procesos de apoyo.

Este proceso debe llevarse a cabo dentro del mes siguiente a la vinculación del colaborador.

Por su parte, la reinducción tiene como propósito actualizar a los colaboradores sobre cambios normativos, estructurales y organizacionales, garantizando su alineación con la cultura institucional. Este proceso debe realizarse al menos cada dos años o cuando se presenten modificaciones significativas en la institución. Además, debe incluir obligatoriamente una actualización sobre normas de inhabilidades e incompatibilidades.

Para el año 2025, las jornadas de inducción y reinducción se llevarán a cabo el segundo martes de cada mes, conforme al siguiente cronograma.

| PROCESOS                           | ÁREA                                      | TEMA  | RESPONSABLE INDUCCIÓN           | HORA                   |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------|------------------------|
| PROCESOS ESTRATÉGICOS Y MISIONALES | DIRECCIÓN                                 | Bienvenida por parte del equipo Directivo (Gerencia y subgerencias), Video Institucional. | Gerencia/ Subgerencias          | 8:00 a.m. – 8:10 a.m.  |
|                                    | PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | Plataforma Estratégica  | Líder De Planeación             | 8:10 a.m. – 8:30 a.m.  |
|                                    | HUMANIZACIÓN                              | Programa de Humanización - SIAU   | Líder Humanización              | 8:30 a.m. – 8:50 a.m.  |
|                                    | HUMANIZACIÓN                              | Buenas prácticas de comunicación  | Humanización                    | 8:50 a.m. – 9:10 a.m.  |
|                                    | CALIDAD Y GESTIÓN DE RESULTADOS           | Gestión de calidad  | Líder de Calidad                | 9:10 a.m. – 9:30 a.m.  |
|                                    | ALMERA                                    | ALMERA  | Líder de excelencia operacional | 9:30 a.m. – 9:40 a.m.  |
|                                    | SEGURIDAD DEL PACIENTE                    | Programa Seguridad del Paciente   | Líder Seguridad del Paciente    | 9:40 a.m. – 9:55 a.m.  |
|                                    | PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y GESTIÓN         | Modelo de Atención y subprogramas   | Subgerencia Científica          | 9:55 a.m. – 10:35 a.m. |

|   |  |  |                                     |
|---|--|--|-------------------------------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            |  | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b> |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> |  | <b>Versión: 06</b>                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         |  | <b>Fecha: Enero - 2025</b>          |
|   |  |  | <b>Página 8 de 21</b>               |

|                   |   |   |   |                         |
|-------------------|---|---|---|-------------------------|
|                   | CLÍNICA MULTIDISCIPLINARIA                      |   |   |                         |
|                   | DESCANSO  |   |   |                         |
|                   | PROGRAMA IAMII                                  | IAMII   | Referente IAMII – Líder de Hospitalización                    | 10:45 a.m. – 11:05 a.m. |
|                   | PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES | Control de la Infecciones e higiene de manos        | Referente Control de Infecciones                              | 11:05 a.m. – 11:25 a.m. |
| PROCESOS DE APOYO | DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO                   | Plan Estratégico de Talento Humano                  | Profesional Talento Humano                                    | 11:25 a.m. – 11:40 a.m. |
|                   |   | Seguridad y Salud en el Trabajo                     | Líder SIGASST   | 11:40 a.m. – 12:00 a.m. |
|                   | GESTION HOSPITALARIA                            | Plan Hospitalario de Gestión de Riesgos y Desastres | Referente Plan Hospitalario de Gestión de Riesgos y Desastres | 12:00 a.m. – 12:20 p.m. |
|                   | GESTIÓN AMBIENTAL                               | GESTIÓN AMBIENTAL                                   | Líder de Gestión Ambiental                                    | 12:20 p.m. - 12:35 p.m. |
|                   | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN                   | Sistemas de información y registros clínicos        | Líder Gestión de la Información                               | 12:35 p.m. – 12:50 p.m. |

## 8.2.1. EJES DEL PROCESO DE INDUCCIÓN

### 8.2.1.1. INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

**8.2.1.1.1. PRIMER DIA:** El primer eje está a cargo del área de talento humano, e inicia con la entrega de una nota de bienvenida y la presentación general de la institución y de los procesos transversales que son de interés para todas las personas que ingresan y está compuesto por los siguientes temas:

- Historia de la Institución.
- Misión, visión, objetivos.
- Estructura de la entidad (mapa de procesos)
- Principales servicios que presta la entidad
- Sedes integradas a la institución
- Normas de seguridad



|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                 |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                  |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 9 de 21</b> |

- Planes y programas institucionales
- Recorrido por las instalaciones físicas de la institución.
- Presentación al líder del proceso.

**8.2.1.1.2. SEGUIMIENTO INDUCCIÓN ESPECÍFICA:** El área de talento humano realiza la entrega del FORMATO DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA, de acuerdo al rol que va a desempeñar, el cual debe ser direccionado por el líder o coordinador del área, en el momento de inicio de la inducción específica. Talento humano diligenciará en la base de datos la fecha de entrega del formato al líder del área.

- Se ingresa en la base de datos de talento humano la fecha de la inducción general del colaborador, en un tiempo de 15 días para el personal administrativo y de 30 días para el personal asistencial, el líder de área debe garantizar el retorno del formato debidamente diligenciado y firmado en un plazo no mayor a los tiempos indicados.
- De no retornar el formato en los tiempos establecidos el área de talento humano deberá comunicarse con el líder del proceso y garantizar el retorno. La comunicación se deberá realizar por medio de:
  - Correo electrónico
  - Llamada telefónica
- Una vez recibida el formato el área de talento humano diligenciará la fecha de recibido en la base de datos de talento humano.
- En caso omiso al llamado, se reportará al líder, a la empresa tercerizada y al supervisor del contrato, esto para que se dé cumpliendo a los términos establecidos.

**8.2.1.1.3. PROGRAMACIÓN INDUCCIÓN ESPECÍFICA ENFERMERÍA:** Una vez al mes se desarrolla una jornada de tres (3) días en donde a través de una metodología práctica, se capacita a AUXILIARES Y PROFESIONALES DE ENFERMERÍA nuevos, en los temas concernientes a su rol, de acuerdo a la programación establecida. La coordinadora del área de enfermería entregará mensualmente, el soporte de la inducción específica de los talleres realizados al área de talento humano al correo [gestion.talentohumano@hrd.gov.co](mailto:gestion.talentohumano@hrd.gov.co).

**8.2.1.1.4. PROGRAMACIÓN INDUCCIÓN ESPECÍFICA MÉDICOS GENERALES:** Una vez al mes se desarrolla una jornada de tres (3) días, a través de una metodología práctica, se capacita a MÉDICOS GENERALES nuevos en los temas concernientes a su rol, de acuerdo a la programación establecida. El coordinador del área médica entregará mensualmente, el soporte de la inducción específica de los talleres realizados al área de talento humano al correo [gestion.talentohumano@hrd.gov.co](mailto:gestion.talentohumano@hrd.gov.co).

**8.2.1.1.5. PROGRAMACIÓN INDUCCIÓN ESPECÍFICA OTROS PROCESOS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS:** Teniendo en cuenta que para procesos administrativos el tiempo máximo son 15 días y para procesos asistencial son 30 días, el líder del proceso debe coordinar con los facilitadores el desarrollo de las jornadas de inducción y reinducción. Y darle cumplimiento a lo establecido en el presente documento.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 10 de 21</b> |

**8.2.1.1.6. SOLICITUD DE USUARIO Y CLAVE DE ACCESO A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN:** Talento humano debe garantizar que el colaborador que ingrese cuenta con usuario y clave en plataforma AVA y capacitar sobre el uso de plataforma AVA y garantizar la solicitud de la creación de usuarios a plataformas institucionales, luego de haber realizado la inducción institucional.

**PLATAFORMAS INSTITUCIONALES VIGENTES:**

- **PLATAFORMA AVA:** Todo el personal que ingrese.
- **CORREO INSTITUCIONAL:** Todo el personal que ingrese.
- **DINÁMICA GERENCIAL:** jefes de enfermería, auxiliares de enfermería, personal médico y personal administrativo (se aplicará los módulos de acuerdo al rol). LIDER TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION.
- **MEDILAB:** Médicos generales, médicos internos y médicos especialistas.
- **MÓDULO DE LABORATORIO:** Personal del área de laboratorio.
- **PACH:** Todo el personal que ingrese.
- **PLATAFORMA ALMERA:** Todo el personal que ingrese.

**8.2.1.1.7. INDUCCIÓN PLATAFORMAS INSTITUCIONALES SEGUNDO Y TERCER DIA:** Una vez talento humano solicita credenciales de acceso a los sistemas de información, tecnologías de la información y calidad deben garantizar la creación de las credenciales solicitadas en un plazo no mayor a 12 horas, después de recibida la solicitud.

**PLATAFORMA AVA.**

El nuevo funcionario o colaborador debe ingresar a la PLATAFORMA AVA, donde encontrara un video de acuerdo a su rol y realizara la inducción en los sistemas de información: Dinámica gerencial, MEDILAB, Módulo de Laboratorio, PACH, y ALMERA. Luego de ser certificado que cumplió con la inducción en las plataformas institucionales deberá ser evaluado.

**Evaluación plataformas institucionales:** Una vez el colaborador finalice los videos, se debe dirigir al área de tecnologías de la información y/o calidad donde realizará la evaluación correspondiente al rol con cada uno de los lideres encargados. Esta área avalará la aprobación de la inducción en plataformas institucionales por medio del formato de evaluación de capacitación a sistemas de información.

**JORNADA DE INDUCCIÓN ESPECIFICA EN PUESTO DE TRABAJO:** La jornada de inducción especifica de puesto trabajo iniciara una vez el colaborador cuente con sus credenciales a los sistemas de información que requiere para desarrollar su labor. El proceso de inducción especifica en puesto de trabajo se divide de la siguiente manera:

1. Inducción especifica de enfermería (30 días)
2. Inducción especifica de médicos generales (30 días)
3. Inducción especifica demás procesos asistenciales y administrativos:
  - ✓ Procesos administrativos (15 días)
  - ✓ Procesos asistenciales (30 días)

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 11 de 21</b> |

El soporte para el proceso de inducción específica en puesto de trabajo es el formato denominado: **PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN ESPECÍFICA**

**8.2.1.1.8. INDUCCIÓN MAGISTRAL:** El área de talento humano es el responsable de organizar jornadas de inducción magistral mensualmente, la cual se desarrollará el día MARTES de la segunda semana del mes de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. en donde participarán los colaboradores que ingresaron en el mismo periodo, en estas jornadas los líderes de proceso socializaran los temas que requieren ser conocidos por todo el personal.

#### **TEMÁTICAS INDUCCIÓN MAGISTRAL:**

##### **Planeación y desarrollo**

- Cada líder de área será el responsable de mantener actualizado los contenidos de las capacitaciones, los cuales deben ser enviados al área de Talento Humano.
- Las actualizaciones de los contenidos se deberán adelantar cada semestre si aplica, incluyendo cambios normativos, procedimientos u otro componente de trascendencia para el proceso.
- Cada líder de área hará entrega a Talento Humano de tres (3) a cinco (5) preguntas máximo que evalúen la temática impartida. Las cuáles se aplicarán a través de herramienta virtual.

**DIRECCIÓN:** Bienvenida por parte del equipo Directivo (Gerencia y subgerencias).

**PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** Plataforma Estratégica

**HUMANIZACIÓN:** Programa de Humanización – SIAU, Buenas prácticas de comunicación

**CALIDAD Y GESTIÓN DE RESULTADOS:** Gestión de calidad

**ALMERA:** Gestión de Calidad

**SEGURIDAD DEL PACIENTE:** Programa Seguridad del Paciente

**PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y GESTIÓN CLÍNICA MULTIDISCIPLINARIA:** Modeló de Atención y subprogramas

**PROGRAMA IAMII:** IAMII

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES:** Control de la Infecciones e higiene de manos

**DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:** Plan Estratégico de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo.

**GESTION HOSPITALARIA:** Plan Hospitalario de Gestión de Riesgos y Desastres.

**GESTIÓN AMBIENTAL:** Programa Gestión ambiental

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:** Sistemas de información y registros clínicos

**GESTIÓN DOCUMENTAL:** Gestión Documental y riesgo de daño antijurídico

#### **COMPETENCIAS ADQUIRIDAS**

| <b>COMPETENCIA</b>   |                          | <b>DESCRIPCIÓN</b>   |
|----------------------|--------------------------|--|
| <b>SABER CONOCER</b> | -<br>Pensamiento crítico | Capacidad para entender e interpretar desde diferentes dimensiones a manera personal una situación a razón de establecer prioridades racionales y comprender la relación causa-efecto en las acciones del quehacer diario. |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 12 de 21</b> |

|                                   |   |   |
|-----------------------------------|---|---|
|                                   | Investigación – Educación continuada      | Capacidad de mantenerse en constante búsqueda de información que permita su actualización permanente y la relación con los fenómenos que se encuentran dentro de campo de desempeño.          |
| <b>SABER HACER</b>                | Toma de decisiones                        | Habilidad de utilizar el pensamiento crítico, la intuición, el raciocinio lógico y el análisis sobre situaciones que requieran solución teniendo en cuenta la necesidad y objetivo principal. |
|                                   | Capacidad de planificación y organización | Capacidad para establecer las metas y objetivos de sus intervenciones, organizando su trabajo, priorizando y optimizando el tiempo.   |
|                                   | Trabajo en equipo                         | Capacidad para formar parte de un grupo de personas que tienen un objetivo en común, implica colaborar y cooperar sometiendo los intereses personales.  |
| <b>SABER - SER SABER CONVIVIR</b> | Liderazgo                                 | Habilidad para orientar la acción del equipo en una dirección determinada, anticipando escenarios, inspirando valores, confianza y motivación.  |
|                                   | Manejo del estrés                         | Capacidad adaptarse y ajustarse a trabajar bajo situaciones de presión interna o externa.   |
|                                   | Autocrítica                               | Capacidad para identificar sus falencias y debilidades en su quehacer, realizando autoevaluaciones constantes. Siendo objetivo con sí mismo.  |
|                                   | Confianza en sí mismo                     | El colaborador cree en sus capacidades, habilidades y conocimientos y se siente seguro de cumplir con éxito los objetivos propuestos.   |

Tomado de: (Henriques, 2012; Cibeles, 2015; Carrillo, 2013; Chalita, 2016 y Rodriguez, 2007).

**8.2.1.1.9. PROCESO DE REINDUCCIÓN:** La reinducción está compuesta por acciones desarrolladas por la entidad orientadas a socializar actualizaciones a los colaboradores en relación con la evolución normativa, estructura organizacional, procesos, procedimientos y demás herramientas técnico administrativas, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; acciones que se deben realizar por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Ley 1567 de 1998, artículo 7).

Las temáticas planteadas para este proceso, corresponde a las mismas temáticas del proceso de inducción.

Sin embargo, de acuerdo al Análisis de las Unidades de Caso de Seguridad del Paciente, cuando se identifiquen necesidades de fortalecimiento de reinducción frente a procesos, procedimientos, guías, protocolos, etc. Se deberán realizar las reinducciones específicas al personal o al proceso, según lo determine el equipo de trabajo que conforma el análisis de unidades.

**8.2.1.1.10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL EN FORMACIÓN:** Desde el área de gestión de académica se programa la inducción de todo el personal en formación que venga a nuestra institución a realizar las prácticas de la siguiente manera:

Las universidades que tienen convenio docencia y servicio vigente, deben enviar la información necesaria por nuestra institución de los estudiantes que realizarán prácticas en el hospital para relacionarlos en nuestros diferentes sistemas de información teniendo en cuenta los programas académicos de las universidades.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 13 de 21</b> |

Dirigido a médicos internos, internado de enfermería y bacteriología, estudiantes de pregrado se proponen los siguientes temas teniendo en cuenta las fechas de ingreso a nuestra institución de manera virtual.

### Inducción Virtual

Desarrollo de los cursos virtuales institucionales en plataforma AVA. Después de realizados los cursos los practicantes enviarán sus certificados al correo: epidemiologia@hospitalduitama.gov.co, antes del inicio de las prácticas. Los cursos a realizar en la plataforma son los siguientes:

- CURSO DE INDUCCIÓN VIRTUAL (sin certificado)
- CERTIFICACIÓN IAMII "Un compromiso de todos"
- HIGIENE DE MANOS
- DERECHOS Y DEBERES
- HUMANIZACIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL
- CURSO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (Violencia Sexual)
- PLAN HOSPITALARIO DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA.

El estudiante debe ingresar a la página <http://formacion.hrd.gov.co/> ingresar con el usuario y contraseña asignado previamente por la institución para el desarrollo de los cursos.

Internado hospitalario de medicina la inducción es de mínimo 3 días, previamente deben haber cursado y aprobado los cursos dispuestos en la plataforma AVA (Ambiente Virtual de Aprendizaje). Antes mencionados.

Para los estudiantes de internado se contará con las actividades presenciales de inducción de la siguiente manera:

### TEMÁTICAS INDUCCIÓN GENERAL DOCENCIA DE SERVICIO:

- Bienvenida e introducción a práctica de Internado Hospitalario.
- **PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** Plataforma Estratégica
- **HUMANIZACIÓN:** Programa de Humanización – SIAU
- **PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y GESTIÓN CLÍNICA MULTIDISCIPLINARIA:** Modelo de Atención y subprogramas, Ingreso seguro, Gestión del riesgo clínico, Egreso seguro
- **Gestión de la atención inmediata:** Servicio de Urgencias – Torre de Control
- **PROGRAMA SEGURIDAD DEL PACIENTE:** Programa de seguridad del Paciente, Buenas Prácticas de Seguridad del Paciente, Programas de Vigilancia (Tecno, Fármaco, Hemo, Reactivo vigilancia).
- **GESTIÓN DE LA ATENCIÓN EN EL SERVICIO FARMACÉUTICO:** Formulación segura
- **PROGRAMA IAMII:** IAMII
- **GESTIÓN DE LA ATENCIÓN QUIRÚRGICA:** Servicio de Clínicas Quirúrgicas – BPS Cirugía Segura – Programación de Cirugía
- **GESTIÓN DE LA ATENCIÓN INMEDIATA:** Referencia y Contra referencia
- **GESTIÓN DE CUENTAS MEDICAS:** Auditoría Médica y preauditoría
- **GESTIÓN DE FACTURACIÓN:** Programa Facturación Limpia

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 14 de 21</b> |

- **GESTIÓN DE LA ATENCIÓN EN EL SERVICIO DE LABORATORIO CLÍNICO:** Laboratorio Clínico
- **GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA:** Vigilancia en salud Pública
- **DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:** SIGASST – Uso EPP - Aislamientos
- **TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:** Capacitación historia clínica sistematizada DGH en cada uno de los servicios
- **INDUCCIÓN AL INTERNADO HOSPITALARIO.** Entrega de cuadro de turnos

#### **8.2.1.1.11. TIPOS DE CAPACITACIÓN:**

**General:** Las jornadas de capacitación general para la ejecución del PIC 2025, se llevarán a cabo de manera presencial en el Auditorio Manuel María Prada todos los días MARTES de 3:00 p.m. a 5:00 p.m., según cronograma de capacitación con temas transversales (Personal administrativo y asistencial)

Dentro de estas jornadas, se pueden realizar capacitaciones de tipo:

**Capacitación interna:** Los líderes de área programarán las capacitaciones internas con el objetivo de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.

**Capacitación externa:** Los recursos externos se desarrollarán de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año, así como el presupuesto asignado al plan y las capacitaciones gestionadas con las universidades e instituciones educativas con convenio vigente con el HRD.

**Específica:** Los líderes de área programarán las capacitaciones específicas para sus equipos de trabajo. El área de Talento Humano consolidará esta información, supervisará el cumplimiento de las jornadas establecidas en el cronograma y gestionará el seguimiento. Además, solicitará a cada líder de proceso la lista de asistencia y las evaluaciones para medir la adherencia a la capacitación. Toda la información será integrada al **SGI ALMERA**, permitiendo a los líderes cargar las evidencias de manera sistemática y garantizar la trazabilidad del proceso.

**Programas Específicos de Aprendizaje:** De manera independiente, los equipos de trabajo, así como el personal vinculado directamente con programas institucionales pueden realizar la proyección y ejecución de acciones de formación para lo cual deberá tener en cuenta las condiciones acá definidas: Lo anterior aplica para ejercicios ya identificados como: Equipos primarios, Programa específicos de capacitación Programa de Seguridad del Paciente, etc. Detallados en el apartado de componentes del presente Plan.

**Programa de entrenamiento para líderes:** La formación destinada a líderes, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección del área que le corresponde, por otra parte, a alinearse con los propósitos y metas institucionales que configuran la entidad.

##### **8.2.1.1.11.1. Ciclo de aprendizaje en la capacitación**

**Preparación de temáticas:** Las temáticas deberán ser preparadas por cada uno de los responsables asignados en el cronograma del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a la temática. Quienes

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 15 de 21</b> |

deberán contar con información veraz y reciente, presentación que deberá ser entregada al área de talento humano con anticipación.

**Evaluación:** Evaluación del contenido de la capacitación.

Se busca establecer un estándar de medición el cual permita evaluar cada una de las actividades de formación que se realizan, con el fin de gestionar: cierre de brechas, mejoramiento en el proceso directamente, fortalezas y debilidades que se generen en la organización y ejecución del mismo; teniendo en cuenta evaluaciones de aprendizaje y satisfacción. De esta manera es parte de los soportes de seguimiento la evaluación junto con los formatos de asistencia a cada capacitación.

El PIC será consolidado en la matriz denominada Cronograma Plan Institucional de Capacitación, en el cual se establecerá la temática del plan teniendo en cuenta las dimensiones y ejes expuestos y la cual permitirá realizar un seguimiento riguroso del cumplimiento del plan.

La evaluación de cada una de las temáticas expuestas en las jornadas de capacitación será evaluada a través de la plataforma virtual definida por la institución, presentando las preguntas de evaluación simultáneamente a la temática expuesta. En las jornadas de inducción magistral, se realizará un pretest y un postest general.

Las preguntas de la evaluación serán elaboradas por los responsables de las temáticas, y entregadas con anticipación al área de talento humano, así como las memorias de la capacitación. Cada temática será evaluada con un mínimo de 3 preguntas y un máximo de 5 preguntas.

#### ***Evaluación de la metodología de la capacitación.***

Finalizado cada uno de los momentos de la jornada de capacitación, se aplicará una evaluación de la metodología de la capacitación a través de la aplicación de una evaluación virtual.

#### **Aprobación de la evaluación.**

La evaluación de la capacitación es aprobada con el 60% de aciertos, dato que se identifica promediando el resultado total de toda la jornada. En caso de que el resultado este por debajo del 60%, se enviara a los participantes las memorias de la capacitación, junto a la evaluación de estas.

#### **Componentes o líneas estratégicas:**

## **9. COMPONENTES O LINEAS ESTRATÉGICAS.**

### **Capacitación.**

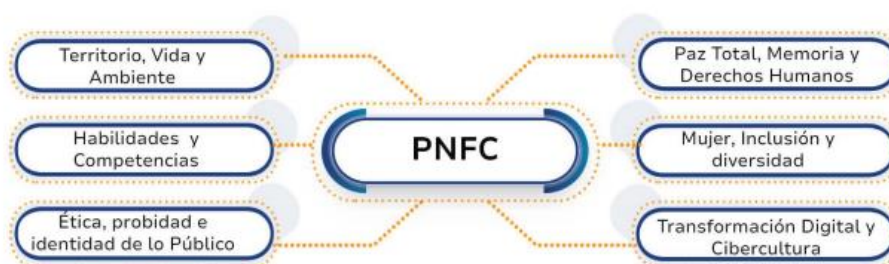
#### **a) Ejes temáticos Generales**

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 16 de 21</b> |

Alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 y con el fin de generar valor a la capacitación y al desarrollo de las actividades de los colaboradores del HRD el plan institucional de capacitación se desarrolla en torno a los siguientes ejes temáticos; es importante señalar que los temas contenidos en la presente priorización temática se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos”.

Ilustración 11. Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

### EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

### EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades. El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

### EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de



|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 17 de 21</b> |

un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

#### EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

#### EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó<sup>43</sup> que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

#### EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

### b) Programas de aprendizaje

Así mismo, el PIC responderá al desarrollo de los diferentes programas con los cuáles cuenta el HRD, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento y las habilidades de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones y actividades:

**Seguridad del Paciente:** Se define como el conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías basadas en evidencias científicamente probadas que propenden por minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias. Implica la evaluación permanente de los riesgos asociados a la atención en salud para diseñar e implantar las barreras de seguridad necesarias.

En el HRD su objetivo es establecer lineamientos y estrategias encaminadas a incentivar, promover, gestionar e implementar practicas seguras de atención en salud que garanticen la calidad de los servicios prestados y la seguridad del paciente que se asiste y con objetivos específicos encaminados a:

- Promover la cultura de seguridad en todos los trabajadores, ambiente físico, organizativo y tecnología.
- Implementar un sistema de reportes de eventos adversos que permita el análisis, gestión y establecimiento de planes de mejora, con la finalidad de disminuir su incidencia y prevalencia.
- Garantizar y promover la seguridad en los procesos asistenciales.
- Implementar prácticas seguras que mejoren el desempeño de los trabajadores y la comunicación interpersonal.
- Fomentar en los pacientes y familiares el autocuidado de seguridad.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 18 de 21</b> |

- Disminuir la morbimortalidad de los pacientes.
- Disminuir costos por eventos adversos a la institución y al sistema de salud.

**Gestión Ambiental:** El HRD se compromete a que su talento humano trabaje en un ambiente saludable mejore su calidad de vida y desarrolle una cultura dirigida hacia la conservación del medio ambiente, implementando procesos de producción más limpia, con especial énfasis en la gestión de residuos generados en el Hospital, garantizando los recursos necesarios para el desarrollo de un sistema integrado de gestión ambiental, seguridad y salud ocupacional basado en el mejoramiento continuo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y a la ejecución de planes y programas que contribuyan a la protección de las personas y del ambiente.

**IAMI:** La sigla significa Institución Amiga de la Mujer y la Infancia el HRD es una estrategia que promueve, protege y apoya la salud y nutrición materna e infantil, que tiene como marco los derechos humanos, con enfoque diferencial, criterios de calidad e integralidad de los servicios y programas.

**Humanización:** Humanizar los servicios de salud, significa personalizar la atención, porque detrás de cada enfermedad hay una persona que está viviendo su experiencia de una manera determinada y tiene que incorporarlo en su vida. La Humanización en salud significa mucho más que ser cordial. Implica minimizar la tendencia de tratar al enfermo como a un objeto, una enfermedad o unos síntomas concretos. El cuidado humanizado requiere considerar a los pacientes como personas. Supone abandonar las relaciones funcionales para convertirlas en relaciones personales.

**Procesos prioritarios:** Es la existencia obligatoria y socialización de los principales procesos asistenciales que condicionan directamente la prestación con el menor riesgo posible en los servicios de salud (Resolución 3100, 2019). Se desarrollan a través de la aplicación de Equipos primarios.

**Gestión de la tecnología biomédica:** La tecnología biomédica comprende los equipos biomédicos, los dispositivos biomédicos, el instrumental médico, los procedimientos médico - quirúrgicos, los medicamentos que se utilizan en la prestación de los servicios de salud y los sistemas de información para la atención en salud.

**Gestión de comunicaciones:** Teniendo en cuenta que las entidades del estado deben adoptar el modelo de Comunicación pública (MCPOI) en pro de fortalecer el pacto de legalidad y transparencia, la gestión de comunicaciones en el HRD se encuentra estructurada en un plan que garantiza la difusión de información, sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia, asertiva, oportuna y veraz a los diferentes grupos de interés.

**Emergencias y desastres:** Basado en un documento en el que se establecen los objetivos, las acciones y la organización del HRD y sus servicios, así como las responsabilidades del personal frente a situaciones de emergencia o desastre, a fin de controlar sus efectos adversos y/o atender los daños a la salud que se puedan presentar.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un área cuyo objetivo es la prevención de las lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Se resume en un compilado de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores del HRD. La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 19 de 21</b> |

de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

**Gestión documental y archivística:** Es el conjunto de actividades tecnológicas, administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por el HRD, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación, en cumplimiento de la Ley 594 de 2000 "Ley General de Archivos" y demás disposiciones emitidas por el Archivo General de la Nación – AGN (función pública).

**Gestión de tecnologías y ofimática:** La gestión de la tecnología y ofimática implica el uso de esta ciencia para brindar apoyo a todas las áreas dando celeridad a los procesos para la gestión de la información y de esta manera realizar una atención de calidad, según el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) el cual es tomado como referencia para ejecutar diversas estrategias de mejora continua que nos ayudan a garantizar el funcionamiento de los procesos.

En la gestión de la tecnología y ofimática podemos encontrar planes estratégicos como la política de protección de datos, seguridad de la información, política de adquisición, incorporación, monitorización, control y reposición de la tecnología el cual cuenta con un plan de mantenimiento preventivo programado y de esta manera poder garantizar el correcto funcionamiento de la tecnología, procesos de control y evaluación para realizar procesos de potenciación o baja del equipo para la renovación, seguimiento y auditoria de los registros de datos en los diferentes sistemas de información, adicionalmente brindar datos e información confiable y oportuna buscando facilitar la toma de decisiones asertivas para la institución.

**Contexto legal:** En este eje el HRD establecerá la normatividad que rige a la ESE, la que determina su competencia y la que es aplicable a su actividad o producida por la misma.

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN.

| <b>NOMBRE INDICADOR</b>   | <b>DEL</b>     | <b>FORMULA</b>  | <b>META PARA LA VIGENCIA</b> |
|---|----------------|---|------------------------------|
| Porcentaje de adherencia del Plan de Institucional Capacitación | de del Plan de | $\text{N}^\circ \text{ de funcionarios y colaboradores con el } 60\% \text{ m\u00ednimo del resultado de aciertos de la evaluaci\u00f3n pos-test} / \text{Total de funcionarios y colaboradores que asistieron a la jornada de capacitaci\u00f3n.}$ | 60%                          |
| C\u00f3digo. PA-GTH-DTH-01                                      |                |   |                              |
| Eficacia Institucional Capacitaci\u00f3n – PIC                  | Plan de        | $\text{No. de capacitaciones ejecutadas en la vigencia} / \text{Total de capacitaciones programadas en la vigencia} * 100$  | 80%                          |
| C\u00f3digo. PA-GTH-DTH-06-3N                                   |                |   |                              |
| Eficacia Magistral  | Inducci\u00f3n | $\text{No. de funcionarios y colaboradores nuevos que reciben inducci\u00f3n} / \text{Total de colaboradores nuevos} * 100$   | 60%                          |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 20 de 21</b> |

|  |  |     |
|--|--|-----|
| Código. PA-GTH-DTH-02-3N                         |  |     |
| Eficacia Reinducción<br>Código. PA-GTH-DTH-03-3N | No. de colaboradores que reciben reinducción /<br>Total de colaboradores que cuentan con 2 años de vinculación | 80% |

## 11. BIBLIOGRAFÍA.

Función Pública, Gestor Normativo, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>

Función Pública MIPG, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Función Pública, Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+Metodol%C3%B3gica+para+la+implementaci%C3%B3n+del+Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+%28PNFC%29+-+Profesionalizaci%C3%B3n+y+Desarrollo+de+los+Servidores+P%C3%ABlicos+-+Diciembre+2017.pdf/6b378268-5d08-ae41-1e74-e454a544436f?t=1531930979328&download=true>

## 12. ANEXOS

- FORMATO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
- FORMATO CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
- FORMATO DE INDUCCIÓN-REINDUCCIÓN MAGISTRAL
- FORMATO RECIBO DE REINDUCCIÓN ESPECÍFICA
- LISTA DE CHEQUEO DE INDUCCIÓN TALENTO HUMANO
- NOTA DE BIENVENIDA
- ENCUESTA ADHERENCIA INDUCCIÓN ESPECÍFICA
- FORMATO DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA – ENFERMERIA
- FORMATO BITACORA ACTIVIDADES REALIZADAS ENFERMERIA
- FORMATO DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA - MÉDICO GENERAL
- PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN ESPECÍFICA

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>            | <b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>                  |
|   | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b> | <b>Versión: 06</b>                                   |
|   | <b>PLAN DE GESTIÓN</b>                         | <b>Fecha: Enero - 2025</b><br><b>Página 21 de 21</b> |

| <b>Control de Cambios</b> |              |                            |                               |
|---------------------------|--------------|----------------------------|-------------------------------|
| <b>Versión</b>            | <b>Fecha</b> | <b>Elaboro</b>             | <b>Descripción del Cambio</b> |
| 06                        | Enero 2025   | Leidy Yuliana Salcedo Leal | Actualización del Plan        |

| <b>Revisión y Aprobación</b>     |                         |               |
|----------------------------------|-------------------------|---------------|
| <b>Elaborado/Modificado por:</b> | <b>Cargo:</b>           | <b>Fecha:</b> |
| Leidy Yuliana Salcedo Leal       | Líder de Talento Humano | Enero 2025    |
| <b>Revisado por:</b>             | <b>Cargo:</b>           | <b>Fecha:</b> |
|                                  |                         |               |
| <b>Aprobado por:</b>             | <b>Cargo:</b>           | <b>Fecha:</b> |
|                                  |                         |               |