
 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 1 DE 9			

FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
21/01/2025	Creación del documento		1

1. OBJETIVO

Fomentar el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias del Talento Humano de la institución de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y los lineamientos establecidos en la normativa legal vigente.

2. ALCANCE

El presente documento abarca a la totalidad del personal de la entidad e inicia desde la identificación de necesidades de capacitación del Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama, continua con el despliegue del cronograma de capacitación institucional y la medición respectiva de adherencia al conocimiento y finaliza con el establecimiento de los planes de mejora según corresponda acorde a los resultados obtenidos.



3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

Gerente

Profesional Universitario Lider Gestión Talento Humano y Humanización
Líderes de Proceso Misional y Administrativo

4. SOPORTE LEGAL Y/O DOCUMENTAL

- ✓ **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 909 de septiembre 23/2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 2 DE 9			

- ✓ **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Departamento Administrativo de la Función Pública.



5. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 3 DE 9			

necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).



Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

6. DESARROLLO

Acorde con los lineamientos establecidos por la Función Pública y las directrices de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que en su dimensión de Talento Humano define el talento humano como el principal factor de éxito de las entidades en el marco de los valores del servicio público y la dedicación y el esfuerzo por el cumplimiento de la misión del Estado, se establece la necesidad de contar con el personal idóneo y capacitado que responda a las expectativas del cliente externo y se consolide dentro del direccionamiento estratégico de la E.S.E. Salud del Tundama.

En este sentido, el Plan de Gestión y Desarrollo 2024 – 2028 que se denomina “Transformamos con amor la salud para Duitama”, contempla seis (06) objetivos estratégicos, dentro de los cuales dos fundamentan la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama; que son: **Objetivo 3. Asegurador, usuario y su familia:** Fortalecer el enfoque integral de humanización, buscando en el usuario satisfacer sus necesidades y en el colaborador mejorar el bienestar y calidad de vida laboral y **Objetivo 5: gestión de procesos y mejora:** fortalecer la gestión de conocimiento a través de estrategias que permitan innovación, transferencia y preservación del mismo.

Por lo tanto, a través de la Política de Talento Humano, la E.S.E Salud del Tundama se compromete con la mejora integral del proceso de Gestión de Talento Humano para identificar, planear y responder a las necesidades del talento Humano, realizando las asignaciones de acuerdo a las rutas de atención del Modelo de Atención Integral en Salud, asegurando que la población laboral en general tenga las competencias para el empleo a desarrollar, garantizando la evaluación sistemática y periódica del desempeño,

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 4 DE 9			

implementando, promoviendo, evaluando y enfatizando todas las acciones bajo la premisa del trabajo en equipo y humanización en la atención, para una transformación cultural que redunde en el bienestar integral, la calidad de vida, el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, garantizando la formación continua y la gestión del conocimiento.

Así, los lineamientos que enmarcan la formación y capacitación del talento humano de la E.S.E. Salud del Tundama se consolidan de la siguiente manera:

1. Garantizar La Sostenibilidad Financiera De La Institucion Mediante La Eficiencia En La Gestion De Los Recursos:



En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC)
- Código de Buen Gobierno
- Guía para gestionar conflictos de intereses de la E.S.E. Salud del Tundama
- Plan de Gestión y Desarrollo institucional

2. Asegurar, Atención Centrada En El Usuario Y Su Familia, Seguridad Del Paciente Y Gestión Del Riesgo:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para garantizar la adecuada prestación del servicio a los usuarios:

- Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Política de prestación de servicios
- Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Modelo de atención
- Modelo de atención: Momento 1 (acceso) - mecanismos de acceso
- Modelo de atención: Momento 1 (acceso) - identificación del usuario notable
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Promulgación de Derechos y Deberes del usuario
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Trámite de PQRSF del cliente
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Manejo de usuarios con conductas agresivas
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Código celeste reacción inmediata
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Protocolo de víctimas de violencia sexual (código verde)
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Atención diferencial
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Ruta de Promoción y Mantenimiento de la Salud



 <p>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 5 DE 9			

- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - E.S.E. Cerca de Todos
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial IAMII y Centro Amigable
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Vive Tu Corazón
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Sonrisas Sanas
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Vivamente
- Eje de seguridad del paciente: política y programa
- IAAS
- Manual de bioseguridad y uso de EPP
- Prevención de caídas
- Programa control y prevención de infecciones
- Eje de gestión del riesgo: política y programa
- Protocolo pérdida de usuario
- Plan hospitalario de emergencias
- Foro de salud mental

3. Asegurador, Atención Centrada En El Usuario Y Su Familia, Seguridad Del Paciente Y Gestión Del Riesgo:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para fortalecer la humanización del servicio y mejorar la calidad de vida del colaborador:

- Política Talento Humano
- Eje transformación cultural: programa
- Código de integridad
- Formación de habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos
- Eje humanización de la atención: política y programa
- Decálogo de humanización de la E.S.E. Salud del Tundama
- Líneas de acción programa de humanización
- Generalidades Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política prevención consumo sustancias psicoactivas
- Accidentes, incidentes y enfermedades Laborales
- Seguridad vial
- Promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el trabajador: pautas para hábitos de vida saludables
- Promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el trabajador: pautas para manejo de estrés laboral

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 6 DE 9			

4. Gestión De Procesos Y Mejora:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para la gestión de herramientas tecnológicas que permitan fortalecer los procesos institucionales:

- Eje gestión de la tecnología: política y programa
- Plan de mantenimiento hospitalario
- Programa Tecnovigilancia
- Programa Farmacovigilancia
- Programa Reactivovigilancia
- Plan de contingencia
- Uso de tecnologías de la información

5. Gestión De Procesos Y Mejora:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para la gestión del conocimiento en lo relacionado con los ejes del sistema único de acreditación:

- Generalidades del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad
- Programa de Mejoramiento Continuo
- Feria de la calidad



6. Gestión De Procesos Y Mejora:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas con respecto a las acciones que fomentan impacto en la comunidad y la sostenibilidad ambiental:


- Eje de responsabilidad social empresarial: política y programa
- Programa gestión ambiental AMBIENTESE

Finalmente, cabe destacar que los temas relacionados también se encuentra alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que brinda las directrices para la implementación de los nuevos planes de capacitación y formación en las entidades estatales, acordes al Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026. Basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, y priorizando los siguientes ejes: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público.

El cronograma a desarrollar durante la vigencia 2025, se encuentra contemplado en el Formato Plan de Capacitación, código AGTHf11-180, que se anexa al plan descrito en el

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA		PÁG. 7 DE 9		

presente documento. A continuación, se presenta apartado del plan:



GESTION DEL TALENTO HUMANO													
 E.S.E. SALUD del TUNDAMA	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO		Codigo	AGTH11-180									
			Versión	5									
			FECHA DE APROBACION	15/01/2024									
PLAN DE CAPACITACION													
TEMA	RESPONSABLE	AÑO 2025											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA INSTITUCION MEDIANTE LA EFICIENCIA EN LA GESTION DE LOS RECURSOS													
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Capacitador externo												
Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)	Planeación organizacional												
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC)	Planeación organizacional - Asesor Control Interno												
Código de Buen Gobierno	Planeación organizacional												
Guía para gestionar conflictos de intereses de la E.S.E. Salud del Tundama	Planeación organizacional												
Plan de Gestión y Desarrollo institucional													
2. ASEGURADOR, ATENCION CENTRADA EN EL USUARIO Y SU FAMILIA, SEGURIDAD DEL PACIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO													
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Política de prestación de servicios	Líder macroproceso misional												
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Modelo de atención	Líder macroproceso misional												
Modelo de atención: Momento 1 (acceso) - mecanismos de acceso	Líder asignación de citas y facturación												
Modelo de atención: Momento 1 (acceso) - identificación del usuario notable	Líder SIAU												
Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Promulgación de Derechos y Deberes del usuario	Líder SIAU												

Fuente. Apartado Plan de Capacitación E.S.E. Salud del Tundama 2025

7. INDICADORES

La trazabilidad de los indicadores de la información relacionada se realiza por medio de los indicadores que se relacionan a continuación y que se encuentran disponibles para revisión en el software Sistema de Gestión Integral Almera:

Indicador	Periodicidad de medición
Cobertura del plan de capacitación institucional	Mensual
Cumplimiento del plan de capacitación institucional	Mensual
Efectividad de las capacitaciones	Mensual
Satisfacción de la capacitación	Trimestral

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 8 DE 9			

8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El despliegue del cumplimiento del Plan de Capacitación para la vigencia 2025 se llevará a cabo en el Comité de Gestión de Talento Humano, que sesiona de manera mensual; como se encuentra contemplado en el Plan de acción anual del comité, código EGPOf06-20.



9. ANEXOS

- Cronograma Plan de Capacitación 2025, código AGTHf11-180.
- Plan de acción anual de comités, código EGPOf06-20.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Institucional de Capacitación (PIC). Departamento Administrativo de la Función Pública
://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/2023-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v3.pdf/88aea67a-45ab-d528-a933-f924b8bcfc17?t=1675191467339

Plan Institucional de Capacitaciones. Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.
https://www.pastosaludese.gov.co/site/images/1-nuestra-entidad/1.4-estructura-administrativa/1.4.9-gestion-del-talento-humano/2024/planes/PIC_2024.pdf

 <p>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE CAPACITACION E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 9 DE 9			

Elaborado por: María Alejandra Pérez Hurtado	Cargo: Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Revisado por: Sandra Victoria Avendaño Merchan	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Andrea Liliana Arias Perdomo	Cargo: Gerente	Fecha: 21/01/2025 Firma: 