
	<b>TERAPIAS C.T.J. S.A.S.</b>  <b>MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 0012-CTJ-PP-MA-CTH
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Fecha:</b> 2-2-2023
		<b>Página</b> 1

FECHA TECNICA DEL DOCUMENTO				
<b>DATOS GENERALES DEL DOCUMENTO</b>				
<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: MANUAL DE CAPACITACION AL TALENTO HUMANO</b>				
<b>❖ OBJETIVO:</b> Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios a través de CAPACITACIONES MESNUALES, sobre temas relacionados con el servicio.				
<b>❖ ALCANCE:</b> El presente documento aplica para el personal asistencial y administrativo de la IPS CTJ S.A.S.				
	<b>ELABORO</b>	<b>REVISO</b>	<b>ACTUALIZO</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>
	NOMBRE: Marcel Díaz G. Asesor de calidad	NOMBRE: Marcel Díaz G. Asesor de calidad	NOMBRE: Anyela Rodríguez Asesor de calidad	01-02-2021

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA DE ENTREGA	FECHA DE REVISIÓN
2	Actualización del documento	01-02-2021	01-02-2023

	<b>TERAPIAS C.T.J. S.A.S.</b>  <b>MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 0012-CTJ-PP-MA-CTH
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Fecha:</b> 2-2-2023
		<b>Página</b> 1

## INTRODUCCION


Las empresas cuentan con diversos patrimonios que le permiten trabajar en relación a los objetivos por los cuales han sido formadas, sin embargo; es de señalar que el principal bien con el que pueden contar es el recurso o talento humano, debido a que éste es el encargado de realizar, supervisar, entre otras responsabilidades, las operaciones que se realizan en la organización. Para lograrlo de forma eficaz y eficiente; la administración del talento humano tiene como tarea desarrollar habilidades y aptitudes del individuo, situación que conlleva a un proceso de capacitación permanente con el fin de generar aprendizajes en el talento humano que optimicen el funcionamiento de la empresa. Por lo tanto; se puede deducir que una organización que aprende es aquella que transfiere conocimientos a sus miembros, que construye un capital que no sólo se refleja en las cuentas de resultados de la empresa sino también en el potencial de sus miembros.

Partiendo de lo expuesto, Chiavenato (2009), propone que la gestión de talento humano, es un ?equipo de personas que se ocupan de las actividades operativas para proporcionar asesoría interna en las áreas estratégicas tanto de la organización como de sus miembros? (p. 45), se puede señalar que para lograr un equipo de trabajo eficaz, debe entenderse que el talento humano no es solamente el esfuerzo o la actividad humana sino que también está integrada por otros factores que dan diversas modalidades a esta actividad. Entre estos factores se puede hacer mención de conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, todo esto ayuda a mejorar el desempeño de los empleados teniendo en cuenta que ellos son el pilar de la empresa.

## JUSTIFICACION

El talento humano, se ha convertido en la clave para el éxito organizacional, debido a que sin él se haría imposible innovar, enfrentar todas esas exigencias que se presentan en el entorno y el ambiente global de la organización. Pero desarrollar este talento es el principal reto que tienen que afrontar las empresas en la actualidad, para ello se crea la necesidad de incorporar una visión más integradora en la mente de los directivos, trabajadores de las diferentes compañías y siempre pensar que las estrategias que se utilicen deben implementarse en su totalidad para lograr esa concordancia que tanto se desea en el proceso organizacional.

En este sentido, las organizaciones se están desarrollando en un entorno que es muy variable, cambiante, que hace que estas se conviertan en poco tiempo vulnerables a dejar de ser competitivas y poniéndole una serie de trabas que impedirán mantenerse en el mercado. Por tal motivo es de vital importancia que las organizaciones por medio de una serie de incidencias

	<b>TERAPIAS C.T.J. S.A.S.</b>  <b>MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 0012-CTJ-PP-MA-CTH
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Fecha:</b> 2-2-2023
		<b>Página</b> 1

y/o acontecimientos enfrenten este tipo de situaciones, busquen alternativas para superarlas y lograr mantenerse bien posicionada en un futuro, logrando excelentes niveles de eficiencia, eficacia.

## MARCO NORMATIVO

Artículo 4 - “ Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicio. **Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.


Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...


Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas

	<b>TERAPIAS C.T.J. S.A.S.</b>  <b>MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 0012-CTJ-PP-MA-CTH
		<b>Versión:</b> 02
		<b>Fecha:</b> 2-2-2023
		<b>Página</b> 1

a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales

	<p style="text-align: center;"><b>TERAPIAS C.T.J. S.A.S.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>Código:</b> 0012-CTJ-PP-MA-CTH</p> <p><b>Versión:</b> 02</p> <p><b>Fecha:</b> 2-2-2023</p> <p><b>Página</b> 1</p>
---	--	---

## MARCO CONCEPTUAL

### 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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - ).

### 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 ( Decreto 1567 de 1998- Art.4).

### Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

### Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)


La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. ( Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

### Educación Informal

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

### Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005

	<p style="text-align: center;"><b>TERAPIAS C.T.J. S.A.S.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>Código:</b> 0012-CTJ-PP-MA-CTH</p> <p><b>Versión:</b> 02</p> <p><b>Fecha:</b> 2-2-2023</p> <p><b>Página</b> 1</p>
---	--	---

## **Inducción**

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

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de una serie de charlas que se dictaran en dos jornadas (mañana ytarde) y las cuales estarán agendadas según los temas a tratar como:

Misión y Visión, Sector Administrativo, Principios y Valores, Estructura-Organigrama  
Objetivos Institucionales. Dar a conocer los programas de Bienestar y Salud Ocupacional

## **Programa de Reinducción**

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional. La reinducción se impartirá a todos los empleados porlo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

## **Plan Institucional de Capacitación – PIC –**

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir deunos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la institución.

## **Anexo 1-Cronograma actividades Programa de Capacitación**

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias el cronograma de capacitaciones.



TERAPIAS C.T.J. S.A.S.

MANUAL DE CAPACITACION DEL TALENTO HUMANO

Código: 0012-CTJ-PP-MA-CTH

Versión: 02

Fecha: 2-2-2023

Página 1

No	ESTANDARES	ACTIVIDADES	META	CRONOGRAMA												% de cumplimiento final de año
			OBJETIVO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	TALENTO HUMANO	Validación de certificaciones y requisitos	Gestionar la documentación del personal													
		Comite del estandar	socializar DOFA													
2	INFRAESTRUCTURA	Cronograma de obra / mantenimientos	Mantener organización de recurso físico													
		Rondas de seguridad de paciente	Mantener organización de recurso físico													
3	DOTACIÓN	Comite del estandar	socializar DOFA													
		Capacitacion en uso de equipos biomedicos	capacitar al personal en temas relacionados													
4	MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MEDICOS E INSUMOS	Comite del estandar	socializar DOFA													
		Kardex de insumos	mantener organización de recurso físico													
5	PROCESOS PRIORITARIOS	Comite del estandar	socializar DOFA													
		Capacitacion en enfoque diferencial de derechos	Capacitar al personal en temas relacionados													
		Capacitacion en enfque seguridad de paciente	Capacitar al personal en temas de manejo de caidas, evento adverso, identificacion segura de pacientes													
		Capacitacion sobre Humanizacion de servicios	Capacitar al personal en valores y principios fundamentales													
		Actualizacion de Protocolos de manejo	Compartir al personal la actualizacion de protocolos según la especialidad													
		Actualizacion en planes caseros	Compartir al personal la actualizacion de planes caseros según la especialidad													
6	HISTORIA CLINICA Y REGISTROS	Comite del estandar	socializar DOFA													
		Retroalimentacion en diligenciamiento de historia clinica	capacitar al personal en temas relacionados													
7	INTERDEPENDENCIA	Comite del estandar	socializar DOFA													
		socializacion delprocedimiento	analizar formatos institucionales													