

	POLITICA	PO4-GTH	
		Versión 01	Página 1 de 3
	CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL	Fecha Emisión: enero de 2026 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --	

1. PROPOSITO DE LA POLITICA

La presente política tiene como propósito, garantizar el fortalecimiento de las competencias del talento humano, como un factor estratégico para mejorar el desempeño institucional, asegurar la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., independientemente de su modalidad de vinculación, y a todas las áreas que inciden directa o indirectamente en el desempeño del Sistema de Gestión de Calidad.

3. DEFINICIONES

- Sistema de Gestión de Calidad:** conjunto de procesos, políticas y herramientas interrelacionadas que buscan asegurar servicios sanitarios seguros, efectivos, centrados en el paciente y eficientes, implementando la mejora continua para optimizar resultados y cumplir estándares internacionales como la ISO 9001, mediante componentes como habilitación, acreditación y auditoría, y reduciendo errores y riesgos clínicos.
- Fortalecimiento de competencias:** es un proceso permanente orientado al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo.
- Enfoque por competencias:** El desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes alineadas con los procesos institucionales y el SGC.

4. NORMATIVIDAD VIGENTE

- SOGCS** establece la obligación de que los prestadores mantengan sistemas de gestión y mejora (lo cual incluye formación y capacitación vinculados a procesos de calidad).

Ley 1164 de 2007	Marco general de formación y competencias del talento humano en salud.
Ley 1438 de 2011	Introduce la calidad como principio rector en salud.
Decreto 780 de 2016	Establece el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.
Decreto 376 de 2022	Crea el Sistema de Formación Continua para fortalecer competencias en salud.
Resoluciones MSPS	Reglamentan aspectos de habilitación y certificación que implican capacidades del personal
Planes Institucionales de Capacitación	Obligatorios para entes del sector y orientados al mejoramiento continuo.

	POLITICA	PO4-GTH	
		Versión 01	Página 2 de 3
	CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL	Fecha Emisión: enero de 2026 Fecha Revisión: -- Fecha Actualización: --	

5. RESPONSABILIDAD

La ejecución de esta política estará a cargo de la Oficina de Talento Humano, en coordinación con el Comité de Seguimiento a Terceros, con el fin de que las áreas de la agremiación sindical y la Gestión Jurídica se articulen con la Oficina de Talento Humano y así fortalecer las competencias del personal que impacta en el desempeño del Sistema de Gestión de Calidad

La extensión de la Política a la agremiación y área Jurídica es producto del proceso de Acreditación en el que se encuentra el HROB.

Responsabilidad de ASSTRACUD: Garantizar la participación del personal agremiado en las convocatorias que realice el Hospital en los procesos de inducción y reintucción, en temas transversales de la Planeación estratégica y en aquellos que afectan el desempeño del sistema de gestión de calidad y que se encuentren inmersos en el Plan de Capacitación Institucional.

Responsabilidad del Proceso Jurídico: Garantizar que, en los contratos por prestación de servicios quede inmersa una cláusula contractual a cargo del contratista, en asistir a las convocatorias que realice el Hospital en los procesos de inducción y reintucción, en temas transversales de la Planeación estratégica y en aquellos que afectan el desempeño del sistema de gestión de calidad, y que se encuentren inmersos en el Plan de Capacitación Institucional.

Supervisores de contratos: Supervisar el efectivo cumplimiento de la cláusula contractual a cargo de personal vinculado por contratación , como también el efectivo cumplimiento de la misma atribuida a la agremiación sindical ASSTRACUD, respecto de asistir a las convocatorias que realice el Hospital en los procesos de inducción y reintucción, en temas transversales de la Planeación estratégica y en aquellos que afectan el desempeño del sistema de gestión de calidad, y que se encuentren inmersos en el Plan de Capacitación Institucional

Recopilar y entregar oportunamente las respectivas evidencias del cumplimiento de la Clausula contractual a la Oficina de Talento Humano.

6. METAS

Lograr la participación de todo el personal sin importar el tipo de vinculación en los procesos de inducción y reintucción que convoque el Hospital en temas transversales de la Planeación estratégica y en aquellos que afectan el desempeño del sistema de gestión de calidad, y que se encuentren inmersos en el Plan de Capacitación Institucional.

7. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
1	Enero 2026		Ma. Fernanda Salazar Cedeño	N/A

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Ma. Eugenia Muñoz Bedoya	Profesional Especializado	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Camilo De la Cruz	Profesional Universitario	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
REVISÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe Oficina de Talento Humano	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Isabel Cristina Torres	Jefe Oficina de Calidad	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada