

RESOLUCION No **0559** DE 2022
(30 DIC 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2.023.

EL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el Acuerdo Número 02 de 2.004 y en el Decreto No.20201000001715 de marzo 30 de 2.020 expedido por la Alcaldía Municipal de Popayán, la Ley 909 de 2004, el Decreto Número 1567 de 1998, el Decreto Número 1083 de 2015, el Decreto Número 612 de 2018, la Ley 1960 de 2019 y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones en su Artículo 15 señala: *“Las Unidades de Personal de las entidades. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos 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 servicios, por lo cual dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el Decreto Número 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de capacitación definido como el conjunto coherente de políticas, planes disposiciones legales y organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados, con el propósito común de generar en las entidades y empleados del estado una mayor

RESOLUCION No 0559 DE 2022
(30 DIC 2022)

capacidad de aprendizaje en función de lograr al eficiencia y la eficacia de la Administración

Que el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone que cada entidad debe incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintegración, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Que el Decreto 1227 de abril 21 del año 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998 en su *Artículo 65* señala: “ 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 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.

Que el Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública establece:

“ Artículo 2.2.9.1: 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.

RESOLUCION No 0559 DE 2022
(30 DIC 2022)

Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

Que el Decreto 894 de 2017 en su Artículo 1. Establece que: “*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.*”

Que en los términos del Decreto 612 de 2018, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, debe integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan anual de vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación(que incluye: Inducción y reinducción)
4. Plan de Bienestar Social e incentivos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el Artículo 3º de la Ley 1960 de 2019 establece que: “*Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el *Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público* con el cual determina las bases de la política de capacitación de los servidores y los parámetros para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las Entidades Públicas.

Que para dar cumplimiento a la normatividad antes expuesta el área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado

RESOLUCION No 0559 DE 2022
(30 DIC 2022)

efectuó la Identificación de Necesidades de Capacitación y de Bienestar Social de sus Servidores Públicos y Colaboradores y elaboró el Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente a la vigencia 2023.

Que dando alcance al literal h), numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004 la Comisión de Personal del Hospital Universitario San José de Popayán ESE en Sesión **de fecha 27 de Diciembre de 2022**, la Comisión de Personal de la Entidad aprobó la estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Sistema de Estímulos que comprende el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023.

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2023, el cual se anexa y hace parte integral de la presente Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia 2023 se ejecutará con cargo a los recursos asignados en el rubro de Gastos de Funcionamiento conforme al Acuerdo Numero 101.02-010 del 30 de Noviembre de 2022, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023

ARTÍCULO TERCERO: INTEGRAR el presente Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia 2023, con los demás Planes Institucionales y Estratégicos, al Plan de Acción del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y conforme lo dispone el Decreto Número 612 de 2018.

RESOLUCION No 0559 DE 2022
(13 0 DIC 2022)

ARTICULO CUARTO: EVALUACION. EL Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2023 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, será ejecutado y evaluado por el área de Talento Humano de la Entidad.

ARTICULO QUINTO: DIVULGACION. Las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2023, serán divulgadas en la Página Intranet del Hospital por el área de Talento Humano del Hospital y serán de obligatorio cumplimiento para los Servidores Públicos conforme a lo dispuesto en el Artículo 38 Numeral 42 de la Ley 1952 de 2019.

ARTICULO SEXTO: VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir del 01 de enero de 2023 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Popayán, 13 0 DIC 2022

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr2 Jefe de Talento Humano

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Elaboró: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2

Anexos: Plan Institucional de Capacitación 2023

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 1 de 31



GESTION TALENTO HUMANO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ENSEÑANZA SUPERIOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y ENSEÑANZA SUPERIOR
2013



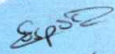
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ENSEÑANZA SUPERIOR

0559-

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Pag. 2 de 31

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION
4. OBJETIVO GENERAL
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. ALCANCE
7. POBLACION OBJETO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
8. MARCO CONCEPTUAL
9. RESULTADOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022
10. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023
11. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023
12. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC
13. CONSOLIDACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR EJES TEMATICOS PARA LA VIGENCIA 2023
14. PRESENTACION Y APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023
15. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y APROPIACIÓN
16. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
17. RED INSTITUCIONAL DE APOYO PARA LA EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023.
18. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
19. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC
20. INDICADORES DE MEDICIÓN.
21. PRESUPUESTO
22. ANEXOS


 17

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 3 de 31

1. INTRODUCCION

El Decreto Número 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública, establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación (PIC) que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los Servidores Públicos de la Entidad, por medio de las actividades de capacitación.

En los términos del Decreto Número 1567 de 1998, la capacitación tiene como objetivos contribuir al fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de los Servidores Públicos, el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, propiciando con ello su crecimiento personal y profesional.

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual contiene las directrices y ejes temáticos priorizados, que deben tener en cuenta las Entidades del Estado para la creación e implementación del Plan Institucional de Capacitación, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Como bien lo cita el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Plan de Capacitación y Formación 2020-2030 *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2021”*

La implementación del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, busca que el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, sea reconocido como una institución pública integral, centrada en el paciente, su familia y comunidad en general, siendo referente en procesos de humanización, calidad y seguridad del paciente, competitivo, líder en modelos de atención y gestor del conocimiento e innovación, alineado con los ciclos de mejora continua en la gestión pública, de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades de la comunidad para avanzar en el camino del desarrollo y del progreso social.

Es así como en el marco de la Planeación Estratégica de Talento Humano, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, se plantea un enfoque bajo las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- que concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Pag. 4 de 31

cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establece cuatro (4) ejes temáticos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: 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, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión y una estrategia que permita mejorar las competencias habilidades y aptitudes del Talento Humano de la Entidad.

Bajo estas premisas se pretende desarrollar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO** para la vigencia 2023, inclusivo dadas las características particulares del recurso humano con el que cuenta el Hospital, mediante la creación de valores, principios y conductas que se vean reflejadas en la cultura organizacional, con un enfoque de desarrollo humano, que pretende formar personas con compromiso y arraigo hacia la organización, a través del mejoramiento continuo de las competencias, habilidades y conductas de los servidores públicos y colaboradores, como pilares fundamentales en la consecución de metas y objetivos institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

La capacitación como Derecho.

El Artículo 53 de la Constitución Política Nacional considera los procesos de capacitación como un derecho laboral, así:

(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Subrayado propio).

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 5 de 31

Es mediante el Artículo 36 de la **Ley 909 de septiembre 23 de 2004**, que el estado identifica los objetivos de la capacitación en los Empleados Públicos de la siguiente manera:

“ La capacitación y formación de los empleados públicos 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 servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. “

Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. 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, 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“*

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 6 de 31

El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone: “(...) Artículo 7°.- **Programas de Inducción y reinducción.** Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Decreto 1227 de abril 21 del año 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 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.*

Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1: *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.*

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 7 de 31

Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta sector educativo. En su 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.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) 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.”*

Decreto 612 de 2018 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 y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

Así mismo en los términos del Decreto 612 de 2018, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, debe integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan anual de vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación (que incluye: Inducción y reinducción)
4. Plan de Bienestar Social e incentivos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 8 de 31

Finalmente, el artículo 3 de la **Ley 1960 de 2019**, dispone que todos los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a programas de capacitación y bienestar de la siguiente manera:

“.. g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

En este contexto, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998 y de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa.

Por otra parte, el **Artículo 37 de la ley 1952 de 2019**, establece que además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

“ (...)

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”

En esta misma línea el Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 señala como un deber de los servidores Públicos:

“42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 9 de 31

Capacitación del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado son:

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 10 de 31

4. OBJETIVO GENERAL.

Implementar un Modelo de Gestión por Competencias y de Bienestar para los Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para el fortalecimiento de sus habilidades y actitudes, que incentiven su adaptación al cambio a través de estrategias de aprendizaje y crecimiento continuo, enmarcadas dentro de unos objetivos estratégicos, políticas y cultura organizacional, que permitan contar con recurso humano altamente calificado e identificado con una ética del servicio a lo público, generando confianza a los usuarios.

Así mismo Fomentar el desarrollo humano y el bienestar de los Colaboradores de la Institución Hospitalaria.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ✓ Promover una política del aprendizaje y crecimiento continuo, como mecanismo de desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de valores institucionales y de la cultura organizacional.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva del talento humano, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes que redunden en un mejor desempeño de sus actividades y el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Generar a través del proceso de Inducción, un entorno que permita iniciar al Servidor Público en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, e instruirlo en los mecanismos del servicio público, con base en aspectos como la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- ✓ Reorientar a través del programa de Reinducción la integración del Servidor Público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la plataforma estratégica, misión, visión y políticas institucionales, facilitando un mayor sentido de pertenencia e identidad de los Servidores con la institución.
- ✓ Promover las actividades de capacitación y formación del Talento Humano del Hospital, orientadas 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 Servidores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 11 de 31

- ✓ Responder a las necesidades del Talento Humano frente a los procesos de capacitación y formación, de acuerdo con los resultados generados por la encuesta aplicada a los Servidores Público y colaboradores del Hospital, como aporte al fortalecimiento de las competencias, habilidades y aptitudes, en busca de crear talento humano calificado.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.

6.- ALCANCE.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2023 inicia con la identificación de necesidades de capacitación, aplicando para ello una encuesta y las necesidades establecidas por dependencias, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento, actualización y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019 *"Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"* la cual consagra en su artículo 3º:

" El literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

7. POBLACION OBJETO DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL CAPACITACION (PIC).

De acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2023, se encuentra diseñado para aportar al fortalecimiento de las competencias, habilidades y aptitudes de los Servidores Públicos de la Entidad. Ahora bien como política de Estado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), enfocado al mejoramiento en la calidad de la prestación de los servicios a la comunidad, podrán adherirse los Colaboradores que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde a los requerimientos de acreditación y calidad.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Pag. 12 de 31

De esta manera se puede garantizar una alineación efectiva entre lo que hacen las personas vinculadas al Hospital Servidores Públicos y Colaboradores, con la planeación estratégica de la Entidad y la oferta de capacitación que se genere a través del Plan Institucional de Capacitación.

8. MARCO CONCEPTUAL.

El Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los colaboradores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Hospital.

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 - DAFP).

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 4904 de 2009).

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

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 13 de 31

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 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias Laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la Formación Basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

9.- RESULTADOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022.

Número de total de capacitaciones realizadas.	164
Número total de capacitaciones PIC.	178
Ejecución Plan Institucional de Capacitación 2022	92,13%

Dentro del Plan Institucional de Capacitación del año 2022, se programaron 178 Capacitaciones, de las cuales a diciembre se han ejecutado 164 que equivalen a un porcentaje de cumplimiento del 92.13%. Es importante señalar que la planeación inicial de PIC se desarrolló con prevalencia de la virtualidad, mediante el uso de la Plataforma E-Learning.

10.- RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

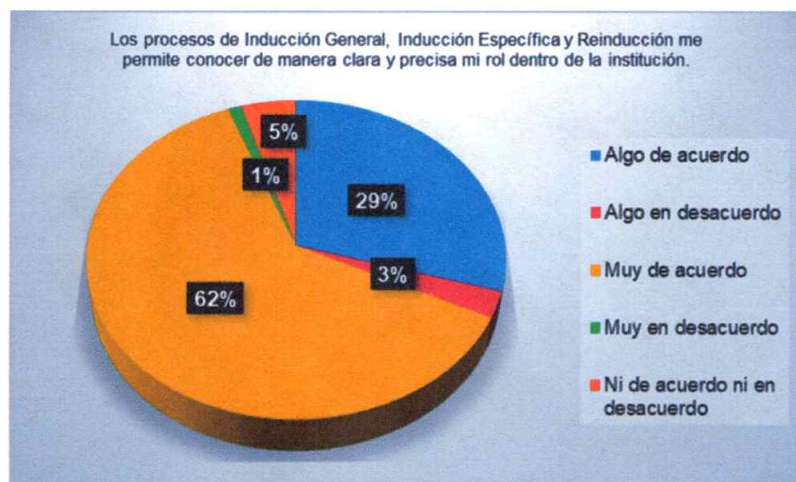
FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 14 de 31

Para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2023, fue aplicada una Encuesta de Identificación de Necesidades, por medio electrónico a Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado. Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030. Las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación en relación con cada uno de los ejes.

PREGUNTAS GENERALES.

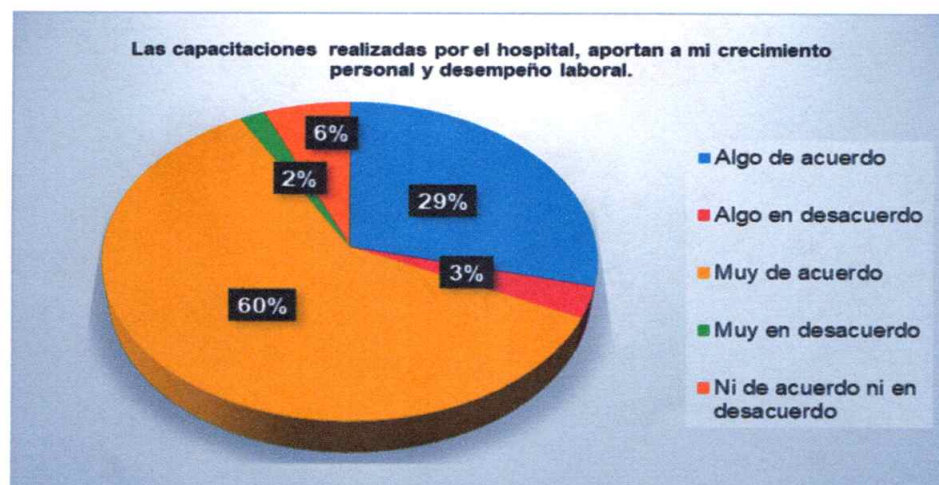


GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 15 de 31



EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.



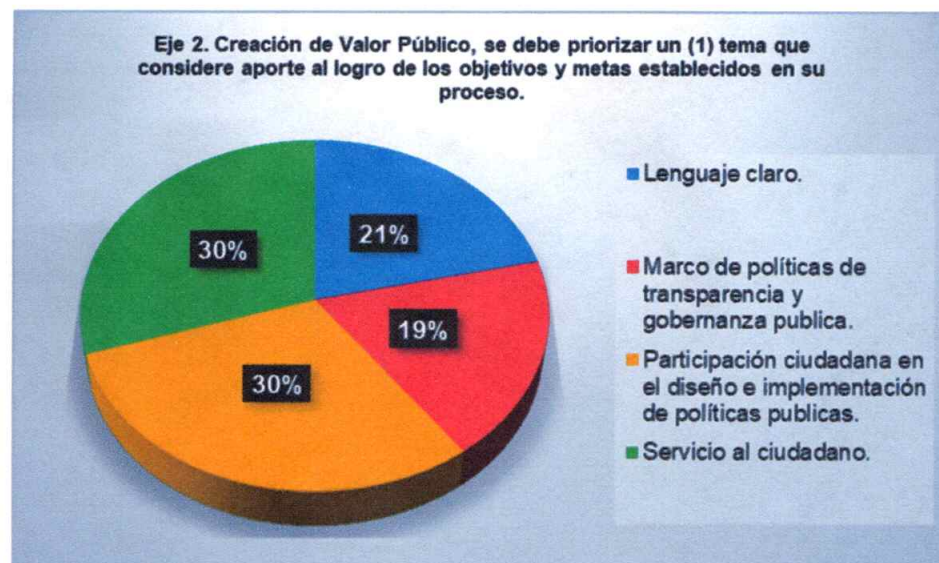
GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

FO-ARH-01

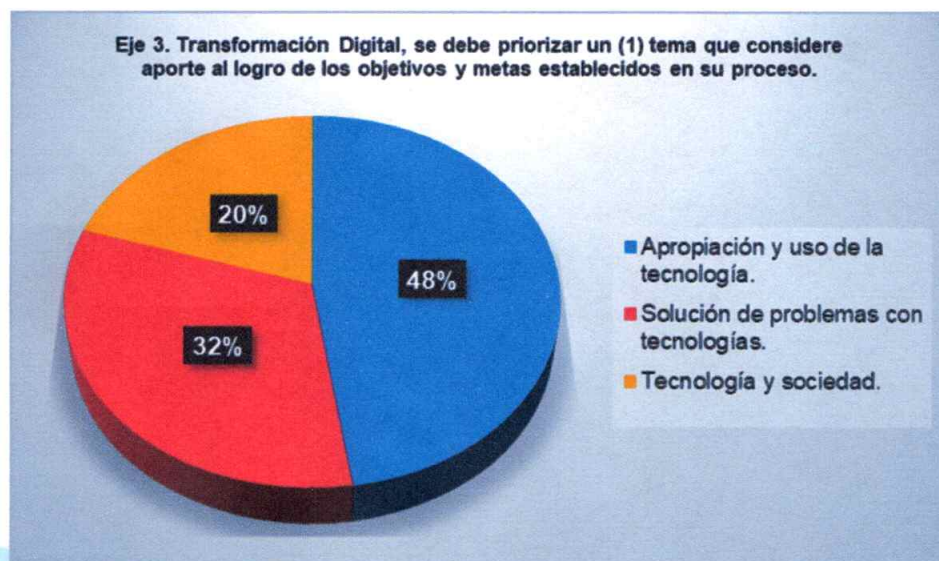
Versión: 04

Pag. 16 de 31

EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.



EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.



EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO.



HOSPITAL
DE LA JOTA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) GESTION DE TALENTO HUMANO

El presente plan de capacitación tiene como objetivo...

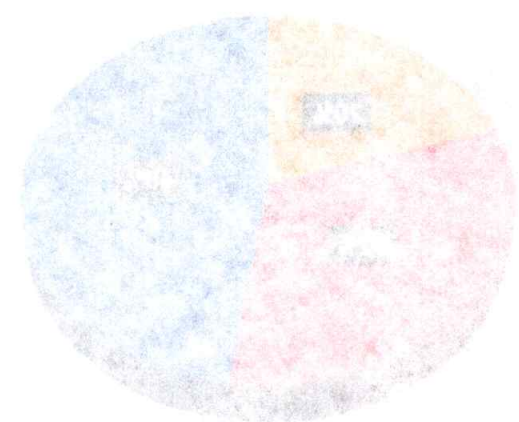
El presente plan de capacitación tiene como objetivo...



El presente plan de capacitación tiene como objetivo...

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

El presente plan de capacitación tiene como objetivo...



El presente plan de capacitación tiene como objetivo...

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 17 de 31



CONSOLIDADO

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN POR COMPETENCIA	ACTIVIDADES	TEMAS	RESULTADOS (%)
EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER HACER	Gestión de aprendizaje institucional	Gestión de aprendizaje institucional	27,27%
			Planificación y organización del conocimiento	25,49%
			Competitividad e Innovación.	23,17%
EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	30,12%
			Servicio al ciudadano.	29,95%
			Lenguaje claro.	21,39%



INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) GESTIÓN DE LA CALIDAD (GEC)

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un documento que define la política y los objetivos de la capacitación institucional, así como los mecanismos de implementación y evaluación.

- Objetivo General: Fortalecer la capacidad institucional para la gestión de la calidad.
- Objetivos Específicos:
 - Desarrollar habilidades técnicas y profesionales.
 - Actualizar conocimientos en áreas relacionadas con la gestión de la calidad.
 - Mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos institucionales.



CONSIDERACIONES

TERMINO	DIMENSIONES	INDICADORES	RECURSOS
DEFINICIÓN	CONCEPTUAL	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN
OBJETIVO	OBJETIVO	OBJETIVO	OBJETIVO
ALCANCE	ALCANCE	ALCANCE	ALCANCE
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
RESPONSABLE	RESPONSABLE	RESPONSABLE	RESPONSABLE
ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO
OTROS	OTROS	OTROS	OTROS

0559

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 18 de 31

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABERES	Apropiación y uso de la tecnología	Apropiación y uso de la tecnología.	47,59%
			Solución de problemas con tecnologías.	32,26%
EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Empatía y Solidaridad	Empatía y solidaridad	40,29%
	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Estrategias de comunicación y educación.	Estrategias de comunicación y educación.	22,99%

De los resultados obtenidos en la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación, se establecen en el Consolidado los temas que obtuvieron el mayor porcentaje de aceptación, para la implementación de los procesos de capacitación de la vigencia 2023. Ahora bien la determinación de temas específicos de capacitación, se realizará de manera articulada con los Coordinadores de los diferentes servicios Asistenciales y Administrativos.

11. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2023.

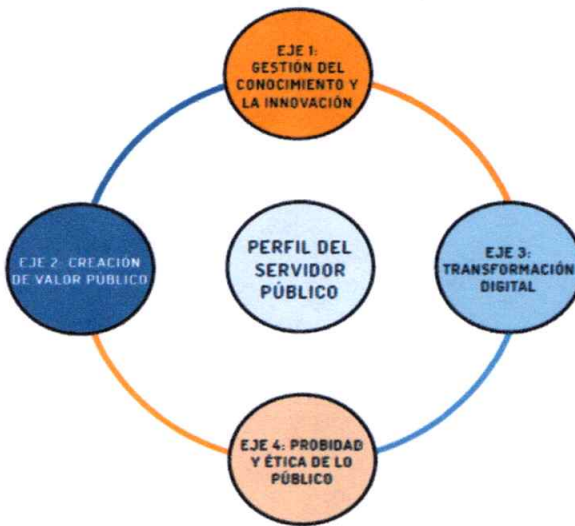
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos que deben seguir las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.

El nuevo Plan incluye los siguientes ejes temáticos: la Gestión del Conocimiento y la Innovación, la Creación de Valor Público, la Transformación Digital, y la Probidad y Ética de lo Público, entendiendo que es necesario destacar que la implementación de estas temáticas debe estar alineada con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos y adicional a ello, orientar los

esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, aportando en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos.

Ejes Temáticos.



Fuente: Dirección de empleo público – Función Pública y ESAP 2020

EJE 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

El Manual operativo del MIPG (2019) establece que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Función Pública 2020)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

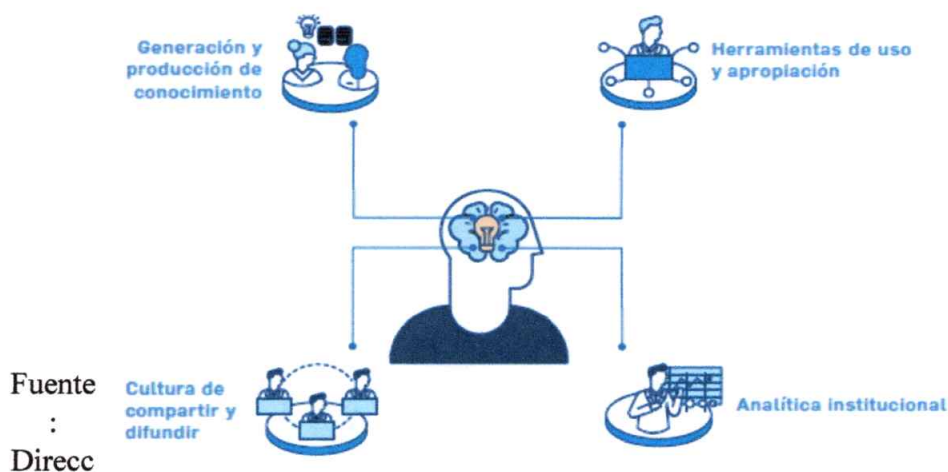
FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 20 de 31

Este eje parte de la premisa de que la Entidad tiene un talento humano lleno de conocimientos que debe ser preservado y que su fuga debe ser evitada. Además dispone que debe propender porque ese conocimiento se encuentre debidamente documentado, para lo cual deben construirse mecanismos para la captura, preservación y difusión de la memoria institucional y de los procesos relacionados con el servicio al ciudadano. (Función Pública 2021)

Componentes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación.



ion de Gestión del Conocimiento. DAFP, 2017

- **Generación y Producción:** Investigar, Experimentar e Innovar.
- **Herramienta para el Uso y Apropiación:** Organización de los datos como facilitador de los componentes.
- **Análítica Institucional:** Toma de decisiones basada en evidencias.
- **Cultura de Compartir y Difundir:** Favorece espacios y mecanismos de difusión del conocimiento.

EJE 2. Creación de Valor Público

Capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

Supera
17

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 21 de 31



Fuente: Dirección de Empleo Público -Función Pública con base en Moreno. M 2009.

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales, en busca de formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio.

Este eje se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere la efectiva satisfacción al ciudadano y se fortalezcan la confianza y legitimidad en la relación Estado – Ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos y servidores públicos para alinear las decisiones que toman bajo un esquema de una gestión pública orientada a generar valor público para la sociedad en su conjunto.

Es preciso destacar que la creación de valor conduce al fin último de la gestión pública que la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas ya la sociedad. (Función Pública 2021)

EJE 3. Transformación Digital.

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.

El artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece que las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 22 de 31

planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.”

Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias de la organización y del fortalecimiento de las competencias del recurso humano.

Con la llegada de la pandemia por COVID-19 se ha acelerado el uso de las nuevas tecnologías como herramientas para el servicio público. La coyuntura ha demandado de las entidades cambios en su dinámica interior y hacia el exterior que implican contar con un fortalecimiento en el uso de las tecnologías emergentes y el poder de los datos y dar un paso hacia la digitalización de procesos y fortalecer su interconexión e interoperabilidad.

Los cambios guiados por la cuarta Revolución Industrial, implican la necesidad de desarrollar talento humano hacia lo que la Función Pública ha denominado “Servidor público 4.0” (Función Pública 2021)

EJE 4. Probidad y Ética de lo Público.

La “identificación” de cada servidor público parte como lo mencionó Bloom (2008), del impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social o cultura organizacional; es decir, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Igualmente, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23).

Es así como el principal rasgo de identidad del servidor público deberá ser la ética de lo público, puesto que la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde este sector, desarrollando hábitos que contribuyan a la formación de una identidad en el recurso humano, en el marco de la ética de lo público y la probidad.

Plantear como prioridad temática la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la probidad del ser, reconociendo al ser humano integral que necesita profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que a la vez

GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 23 de 31

puede modificar y perfilar conductas que forman un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Se hace importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Para la formación de hábitos es necesario que coincidan las tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto, Cómo formar hábitos con efectividad (2016):

1. El deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo.
2. Saber de lo que debo hacer y por que hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Generar práctica intensa del nuevo hábito.

Cómo formar hábitos con efectividad.

Fuente: Juan Carlos J. 2016.

Dimensión de las Competencias.



Se encuentran enmarcadas dentro de los siguientes aspectos:

SABERES

SABER HACER

SABER SER

12. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

El presente plan tiene como finalidad establecer las acciones de capacitación que se realizarán en el año 2023, con el fin de mejorar el desempeño de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. Este plan se basa en el diagnóstico institucional realizado en el año 2022, donde se identificaron las necesidades de capacitación de los docentes y los estudiantes.

El plan se divide en tres ejes de acción: capacitación docente, capacitación estudiantil y capacitación institucional. Cada eje de acción se desarrolla a través de diferentes actividades, como cursos, talleres, seminarios, entre otros.

1. Se debe la capacitación de los docentes en el área de...
2. Se debe la capacitación de los estudiantes en el área de...
3. Se debe la capacitación institucional en el área de...

Cómo formar líderes con efectividad

Resumen de la actividad.

Fecha: 15 de mayo de 2023.

Dimensión	Indicador
Compromiso	Participación activa en las actividades.
Conocimiento	Adquisición de nuevos conocimientos.
Habilidades	Desarrollo de habilidades de liderazgo.

Se espera que los participantes logren...

Se espera que los participantes logren...



12. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.

Se espera que los participantes logren...

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 24 de 31

- **Diagnóstico de Necesidades.**

La metodología para el diagnóstico de necesidades, se basó en la implementación de una encuesta como herramienta facilitadora en la consolidación de resultados, frente al criterio de cada uno de los servidores públicos y colaboradores, respecto a los temas que aportan al crecimiento y mejoramiento de las competencias, habilidades y aptitudes, en el marco de una cultura organizacional. Adicionalmente se solicitó a los coordinadores de áreas, los temas propuestos para incluir en el Cronograma de Capacitaciones vigencia 2023.

13.- _CONSOLIDACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMATICOS PARA LA VIGENCIA 2023

Se anexa en medio magnético el consolidado de las necesidades de capacitación 2023. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales, teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta de Identificación de necesidades y los temas de capacitación propuestos suministrados por las áreas.

14. PRESENTACION Y APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

De acuerdo a la metodología establecida, una vez consolidados los resultados de la identificación de necesidades para el mejoramiento de competencias, habilidades y actitudes determinadas por los servidores y colaboradores de la institución, en sesión de **fecha 27 de Diciembre de 2022** se presentó ante la Comisión de Personal del Hospital, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023.

15.- COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y APROPIACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación una vez aprobado por la administración, y como pilar fundamental en la formación de valores dentro de la cultura organizacional, será dado a conocer a todos los servidores y colaboradores de la institución, a través de los diferentes medios de interacción e información de que dispone el Hospital, como la página web, redes sociales, correos electrónicos, piezas informativas, etc, con el propósito de generar un compromiso en la apropiación de los mecanismos de fortalecimiento de competencias, habilidades y actitudes.

16. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 25 de 31

El presente documento pretende plasmar las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año 2023, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

➤ **Conocimiento Básico.**

Son los conocimientos requeridos para favorecer el proceso de adaptación del nuevo empleado en relación a los aspectos generales de la Institución y de los aspectos específicos de su puesto de trabajo; así como fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados hacia la cultura organizacional de la Institución a través de los procesos de inducción general, inducción o entrenamiento específico y reinducción.

Inducción General :

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al Colaborador 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 con la Institución. Este programa se realiza cada vez que ingresa un Colaborador a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los Colaboradores y los Módulos a tratar, tales como:

- ✓ Direccionamiento estratégico
 - Organigrama
 - Mapa de procesos
 - Filosofía Institucional
 - Responsabilidad Social
 - Políticas Institucionales
- ✓ Gestión de la Información
- ✓ Gestión ambiental
- ✓ Sistema de Información y atención al usuario
- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (HABILITACIÓN - PAMEC - INDICADORES - ACREDITACION - PROCESO DE AUTOEVALUACION)
- ✓ Humanización.
- ✓ Seguridad del Paciente
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Gestión del Talento Humano.
- ✓ Mapa de Riesgos
- ✓ MIPG
- ✓ Control de Infecciones.

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 26 de 31

- ✓ Cultura San José
- ✓ Código de Integridad y de servicio Público
- ✓ Docencia Servicio
- ✓ Participación Social en Salud
- ✓ Atención con Enfoque diferencial.
- ✓ Mecanismos de Control Social.

Los temas están sujetos a modificaciones de acuerdo a los cambios o necesidades organizacionales.

Gestión de la Docencia: Los módulos que se tratan en la Inducción General del PIC son socializados y evaluados en el Programa Red -2 de Docencia Servicio.

Este proceso cuenta con dos modalidades:

1. **Presencial:** El equipo destinado para realizar el proceso de inducción abordará los temas mediante estrategias pedagógicas que permitan una mayor adherencia a los procesos institucionales promoviendo un mayor sentido de pertenencia con el hospital. Mediante una guía de apoyo digital se presentarán los temas para revisión y estudio de la información por parte de los colaboradores y que será evaluada formalmente en el aplicativo "Gestión del Talento Humano". Las evidencias del proceso contendrán, registro fotográfico y listados de asistencia.
2. **Virtual:** Mediante el ingreso al aplicativo "Gestión de Talento Humano" los colaboradores nuevos que hayan cumplido con la modalidad presencial revisaran la información previamente socializada para su estudio y posterior evaluación.

La evaluación contiene 10 (Diez) preguntas aleatorias extraídas del banco de preguntas, de las cuales deberá tener como mínimo 7 (Siete) correctas, cada colaborador tendrá 3 (Tres) intentos de evaluación.

Inducción o Entrenamiento Específico: Este proceso cuenta con estrategias que garantizan el cumplimiento de la responsabilidad encomendada al Colaborador para lo cual se dará cumplimiento al procedimiento establecido por la Entidad. La Inducción específica consta de una etapa teórica y una práctica:

Etapa teórica: Se facilita la documentación pertinente del servicio al cual va a ingresar el colaborador (Guías, protocolos, procedimientos, manual de perfiles y competencias entre otros).

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 27 de 31

Etapla práctica: El coordinador del área y el representante legal evalúa y certifica el proceso de inducción específica de acuerdo al número de horas estipuladas por el hospital y a los requisitos contractuales con asociaciones sindicales u otras personas jurídicas.

Reinducción: El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del Colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los Colaboradores dos veces por año.

El programa de Reinducción está dirigido a:

- ✓ Reorientar la integración del Colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución.
- ✓ Informar a los Colaboradores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del Colaborador al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los Colaboradores con respecto a la entidad.
- ✓ Actualizar a los Colaboradores en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los Colaboradores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Si bien es cierto que la Circular Externa Número 100-10 de 2014 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, y por lo tanto no tienen derecho sobre la oferta de capacitación que haga el entidad por su forma de vinculación, estos podrán incluirse en los programas de Inducción y Reinducción, como parte del proceso de alineación a la cultura organizacional y de acercamiento a los

GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 28 de 31

procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, encaminado a conocer de las herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad.

➤ **Conocimiento Intermedio.**

Son los conocimientos identificados por los servidores y colaboradores a través de instrumentos de evaluación como encuestas, en los cuales se eligieron temas a capacitar con enfoque priorizado en los cuatro ejes (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética de lo Público).

➤ **Conocimiento Específico.**

Son los conocimientos requeridos normativamente mediante la Resolución 3100 de 2019 *"Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud."*

17. RED INSTITUCIONAL DE APOYO PARA LA EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023.

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la realización de diversas actividades de formación y capacitación, cuenta con el acompañamiento de instituciones públicas y privadas dedicadas a prestar este tipo de servicios y son, entre otras:

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- ✓ Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- ✓ Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia MINTIC
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa.
- ✓ Caja de Compensación Familiar del Cauca
- ✓ Universidad del Cauca
- ✓ Universidad Cooperativa de Colombia.
- ✓ Fundación Universitaria Maria Cano.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Pag. 29 de 31

- ✓ Instituciones Privadas con las que se puedan adelantar Convenios

También se llevarán a cabo eventos de capacitación con expositores internos vinculados al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, optimizando el talento humano y los recursos de la entidad

18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. La Oficina de Talento Humano del Hospital realizará las siguientes acciones de evaluación y seguimiento:

Seguimiento. Se efectuará de manera permanente, con la aplicación de encuestas (en cada actividad interna).

Evaluación. Se realizará trimestralmente por medio de la evaluación cumplimiento, cobertura e impacto de la capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones.

Esta fase comprende:

- ✓ **Presentación de informes trimestrales:** ejecución, resultados e impacto con base en el indicador establecido, teniendo en cuenta:
- **Capacitaciones Internas:** Implementar la encuesta de evaluación de satisfacción cuantitativa y cualitativamente, para identificar tres (3) aspectos académicos: metodología, organización logística y expositor.
- **Capacitaciones Externas:** Los jefes de área deberán solicitar un informe escrito con el fin de verificar que los conocimientos adquiridos mediante las capacitaciones del personal a su cargo han contribuido al mejoramiento de los procesos de la Entidad.
- **Cumplimiento:** Se realizará mediante el diligenciamiento de la matriz de capacitaciones la cual hace parte integral del PIC como anexo.
- ✓ **Presentación de informe de asistencia:** Cuando el colaborador reciba capacitación a través de seminarios, talleres, congresos, etc, deberá presentar el diploma que acredita haber recibido la capacitación a la Oficina de Talento Humano, para que haga parte de su hoja de vida.

19. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.

**GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
2023**

FO-ARH-01

Versión: 04

Pag. 30 de 31

La Misión y Visión establecidas en el Plan Estratégico del Hospital, nos proyecta a ser una institución que cuenta con Talento Humano comprometido en la integridad, seguridad y humanización del servicio, además de ser una institución acreditada en salud mediante un modelo de atención integral, para lo cual se diseñó un Plan Institucional de Capacitación incluyente, que plantea como metodología articular el conocimiento intrínseco con el que cuenta el recurso humano de la institución y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, apoyado en estrategias de fortalecimiento de la Cultura Organizacional denominada "Cultura San José", dando prioridad a los procesos de Inducción General, Inducción Específica y Reinducción, como pilares en la formación de valores, mejoramiento de las competencias, habilidades y actitudes del recurso humano de la organización.

Conforme a las directrices impartidas por el Ministerio de Salud y Protección Social las cuales tienen por objeto "...prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos..." la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, deberá adecuarse a las disposiciones emitidas por las autoridades de salud competentes, por lo cual se dará prioridad a los procesos de formación y capacitación a través de los diferentes medios presenciales y virtuales.

20.-INDICADORES DE MEDICIÓN.

Para evaluar el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se tendrán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD
Cobertura	Está determinado por el (Número de colaboradores Capacitados / Número Total de Colaboradores)*100.	Trimestral
Eficacia	Se establece por el (Numero de Capacitaciones Realizadas / Número Total de Capacitaciones Programadas)*100.	Trimestral
Satisfacción del personal capacitado	Medir mediante encuesta la satisfacción del personal capacitado. Criterios: aporte al crecimiento personal y profesional; aporte al mejoramiento de la calidad de vida laboral, aporte al mejoramiento de conocimientos técnicos, aporte al desarrollo de competencias, pertinencia de la capacitación,	Aplicación de la encuestas por cada ciclo de capacitación

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN Confianza y valor para su vida NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2023	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Pag. 31 de 31

	aporte del docente o facilitador, Evaluación del docente: conocimiento, aporte técnico y nivel de comunicación como docente entre otros). Se hace la encuesta una vez se termina el ciclo de capacitación	
--	---	--

- **Indicador Inducción:**
Lo determina el (Número de Personas con Inducción / Número de Personas Vinculadas o Contratadas)*100.
- **Indicador de Reinducción:**
Se define por el (Número de Personas con Reinducción / Número Total de Colaboradores)*100.

21. PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) está respaldado por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del **Acuerdo Número 101.2-010 del 30 de Noviembre de 2022**, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023.

22. ANEXOS-

Cronograma del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023 en medio magnético.

Revisó y Aprobó: Betty Fabiola Rojas Gallego Jefe de Talento Humano

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Preparó Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2

Preparó: Oscar Javier López Gómez Auxiliar Administrativo Gr5 (E)

Anexos: Plan Institucional de Capacitación 2023

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Institucional de Capacitación 2023