

RESOLUCION No 002-1-DE 2022
(18 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) PARA EL AÑO 2022 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 2 de 5

RESOLUCION No 0021 DE 2022
(18 ENE 2022)

Que el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone que cada entidad debe 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.

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.

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.”...

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN Confianza y valor para su vida NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 3 de 5
--	-----------------	---

RESOLUCION No **0021** DE 2022
18 ENE 2022)

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 reintegración)
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 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) para la vigencia 2022.



Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca

Email: gerencia@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101

Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.Hospitalsanjose.gov.co

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 4 de 5

RESOLUCION No 0021 DE 2022
(18 ENE 2022)

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 12 de Enero de 2021, presentó 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 2022.

Que mediante el Decreto Nacional 488 del 27 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional adoptó medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

Que teniendo en cuenta la evolución del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, según Resolución No. 380 del 10 de Marzo del 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social con el objeto de “....prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos...” en concordancia con lo ordenado por el gobierno nacional mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, y la Resolución 777 de 2021 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social la implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Hospital Universitario San José de Popayán ESE, deberá adecuarse a las disposiciones anteriormente mencionadas, por lo cual se dará prioridad a los procesos de formación y capacitación a través de los diferentes medios presenciales y virtuales.

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) para el año 2022 en el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, el cual se anexa y hace parte integral de la presente Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa en cuanto a las medidas de distanciamiento social derivadas de la emergencia sanitaria por COVID 19.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia 2022 se ejecutará con cargo a los recursos asignados en el rubro de Gastos de

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 5 de 5
---	-----------------	---

RESOLUCION No 0021 - DE 2022
(18 ENE 2022)

Funcionamiento conforme al Acuerdo Numero 16 del 24 de Noviembre de 2021, 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 2022

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución se publicará en la intranet de la entidad, empieza a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Popayán, 18 ENE 2022

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Elaboró y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de funciones de Talento Humano

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan Institucional de Capacitación 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN - ESE



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD SOCIAL DEL ESTADO GRUPOA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 1 de 24

CONTENIDO

1. INDUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION
4. OBJETIVO GENERAL
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. ALCANCE
7. COBERTURA
8. MARCO CONCEPTUAL
9. DEFINICIONES
10. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG
11. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC
12. RESULTADOS POR EJES TEMATICOS
13. CONSOLIDADO DE RESULTADOS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2021
14. APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
15. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y APROPIACIÓN
16. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.
17. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
18. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
19. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.
20. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC
21. INDICADORES DE MEDICIÓN.
22. PRESUPUESTO
23. ANEXOS

1. INTRODUCCION

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado.

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 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.

Por su parte el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 presenta los lineamientos 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 actitudes del Talento Humano de la Entidad.

Bajo estas premisas se pretende desarrollar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia para el **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO** vigencia 2022, inclusivo dadas las características

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAUCA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 3 de 24
--	----------------------------------	--

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).

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.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ARMANDO SANCHEZ GARCIA ESTACION HOSPITAL <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 4 de 24

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”*

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone: “(...) Artículo 7º.- **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*

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 5 de 24

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.

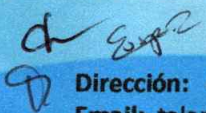
Artículo 2.2.9.1: *Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

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



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PUERTO RICO <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 6 de 24

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:

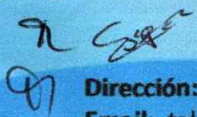
1. Plan anual de vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación(que incluye: Inducción y reintegración)
4. Plan de Bienestar Social e incentivos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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.”

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



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BOGOTÁ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 7 de 24

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.

 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		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 8 de 24

4. OBJETIVO GENERAL.

Suministrar a los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, las herramientas para el fortalecimiento de sus competencias, 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 busca contar con recurso humano altamente calificado fundamentado en un saber y evidente en un hacer, e identificado con una ética del servicio a lo público, que genere confianza a los usuarios.

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.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 9 de 24

- ✓ Responder a las necesidades del Talento Humano frente a los procesos de capacitación y formación, de acuerdo a los resultados generados por la encuesta aplicada a los Servidores Público y colaboradores del Hospital, como aporte al fortalecimiento de las competencias, habilidades y actitudes, 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.

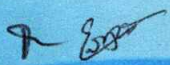
El Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2022 inicia con la identificación de necesidades de capacitación, aplicando para ello una encuesta y las necesidades establecidas por dependencias, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando 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 3.

" 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. BENEFICIARIOS.

De acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2022 se encuentra diseñado para aportar al fortalecimiento de las competencias, habilidades y actitudes de los Servidores Públicos de la Entidad. 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.




Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 112
Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.Hospitalsanjose.gov.co

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 10 de 24

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 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,

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD PÚBLICA DEL ESTADO COLOMBIA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 11 de 24

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.

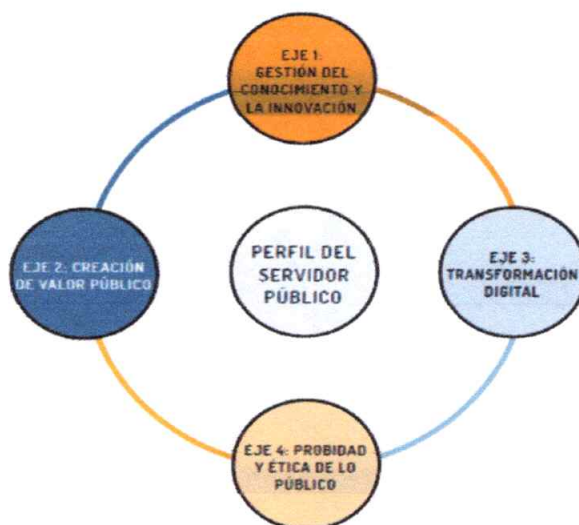
Desarrollo de Competencias Laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, 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. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2022.

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 indica los lineamientos que deben tener 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, 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, iniciando con el ejemplo y 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)

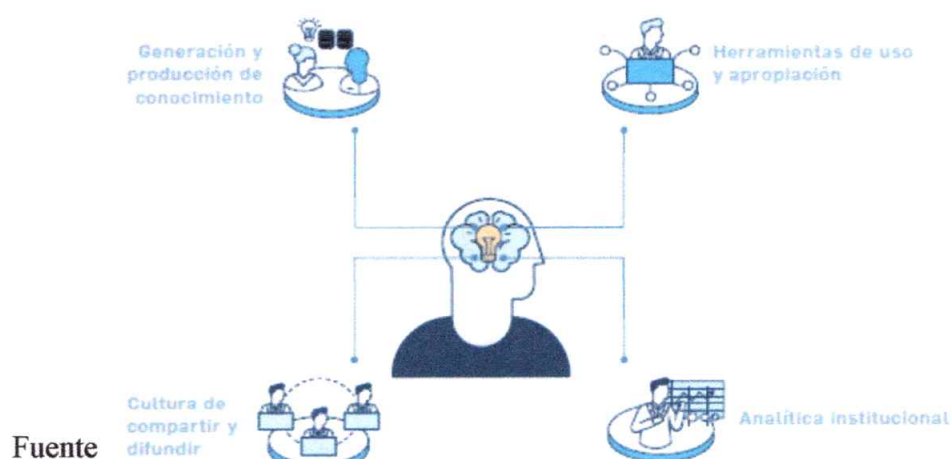
En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

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

GESTION DE TALENTO HUMANO

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.



Dirección 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.
- **Analítica 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.



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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ COMPROMISO SOCIAL DEL ESTADO en salud pública <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 15 de 24

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.

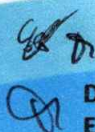
Los cambios guiados por la cuarta Revolución Industrial, implican la necesidad de desarrollar talento humano hacia lo que la Función Pública ha denominado “Servidor público 4.0” (Función Pública 2021)

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



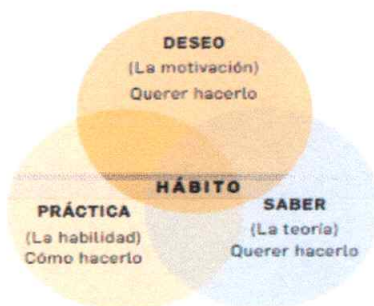
puede modificar y perfilar conductas que forman un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BOGOTÁ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 17 de 24

SABER SER

10. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.

- **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 actitudes, 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 2022.

- **Consolidación de Resultados de Necesidades de Capacitación 2021**

Se anexa el consolidado de las necesidades de capacitación 2022. 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.

11. 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 12 de Enero de 2022 se presentó ante la Comisión de Personal del Hospital, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2022.

12.- 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.

13. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL 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 reintroducción.

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 a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- ✓ Direccionamiento estratégico
 - Organigrama
 - Mapa de procesos
 - Filosofía Institucional
- ✓ 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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 19 de 24
---	------------------------------------	--

- ✓ Control de Infecciones.
- ✓ Cultura San José
- ✓ Código de Integridad y de servicio Público

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 2021 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).

Etapa 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



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA PÚBLICA DEL ESTADO COLOMBIANO <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 20 de 24

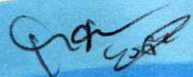
el hospital y a los requisitos contractuales con asociaciones sindicales u otras personas jurídicas.

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 Circula Externa No. 100-10 de 2014 emitida por la Función Pública 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 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.



 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	
	FO-ARH-01	Versión: 04
	Página 21 de 24	

➤ **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."*

14. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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-
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa.
- ✓ Caja de Compensación Familiar del Cauca
- ✓ Universidad del Cauca
- ✓ Universidad Cooperativa de Colombia.
- ✓ 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

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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 22 de 24

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.

16. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.

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

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 23 de 24

Reinducción, como pilares en la formación de valores, mejoramiento de las competencias, habilidades y actitudes del recurso humano de la organización.

Teniendo en cuenta la evolución del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, y 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.

17.-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, 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	Aplicación de la encuestas por cada ciclo de capacitación



Confianza y valor para su vida
NIT. 891.580.002-5

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 24 de 24

- **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.

18. PRESUPUESTO

El Plan Institucional del Capacitación (PIC) está respaldado por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Acuerdo Número 25 del 25 de Noviembre de 2020, 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 2022.

19. ANEXOS-

Cronograma del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2022 en medio magnético.

Preparó y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de Funciones de Talento Humano.

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

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Participe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan Institucional de Capacitación 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Institucional de Capacitación 2022