

INFORME DE ACTIVIDADES
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2025
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.



Elaboró.

Oscar Javier López Gómez
Auxiliar Administrativo Gr.5
Talento Humano

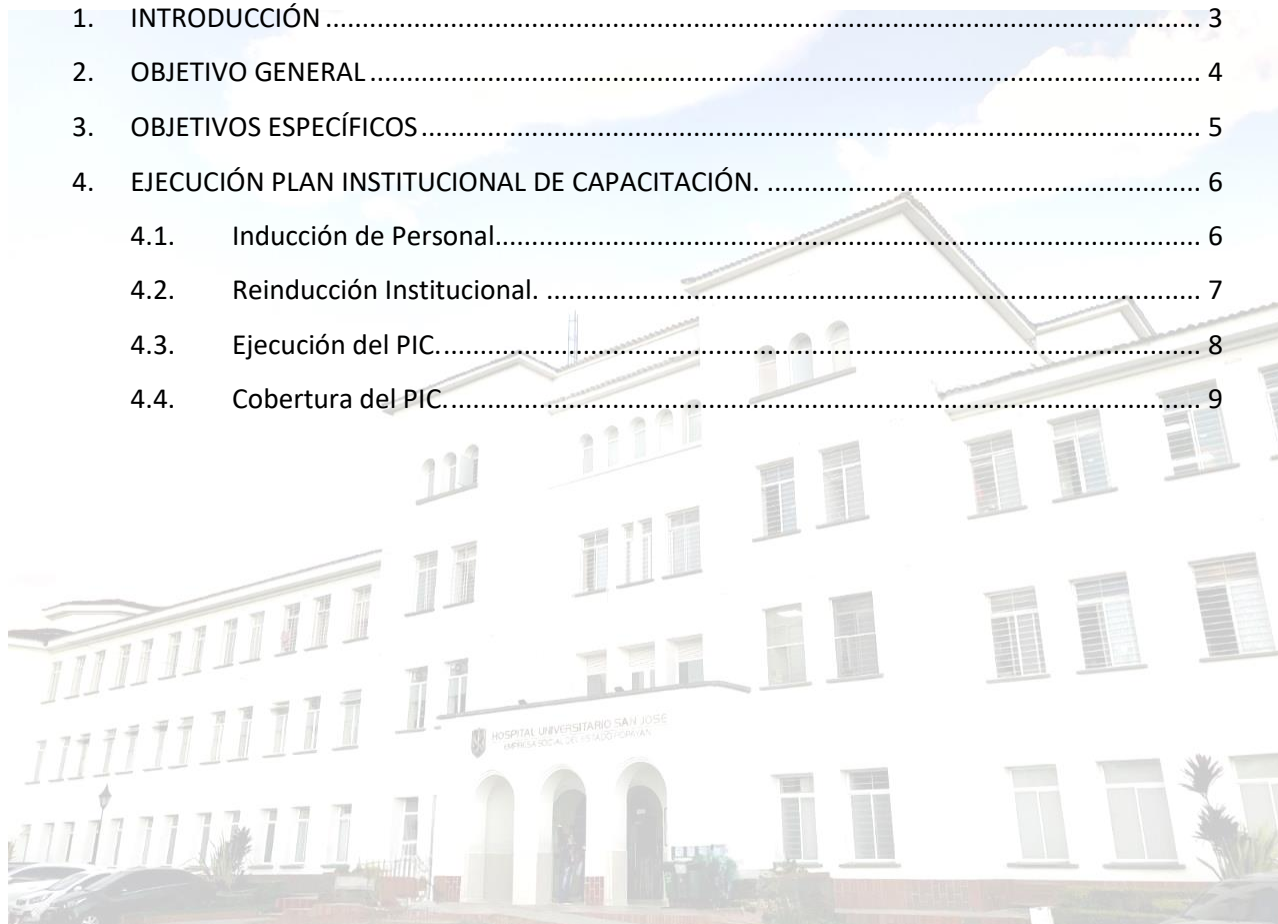
Aprobó.

Silvia Marcela Sotelo Pino
Profesional Universitario Gr.2
Coordinadora Gestión de Talento Humano

Popayán 6 de febrero de 2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4.	EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	6
4.1.	Inducción de Personal.....	6
4.2.	Reinducción Institucional.	7
4.3.	Ejecución del PIC.....	8
4.4.	Cobertura del PIC.....	9



1. INTRODUCCIÓN

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.

Por su parte el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el cual contiene las directrices y 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:

- *Eje 1. Paz Tota, Memoria y Derechos Humanos*
- *Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.*
- *Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.*
- *Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.*
- *Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.*
- *Eje 6. Habilidades y Competencias.*

Estos ejes temáticos buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que este 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.

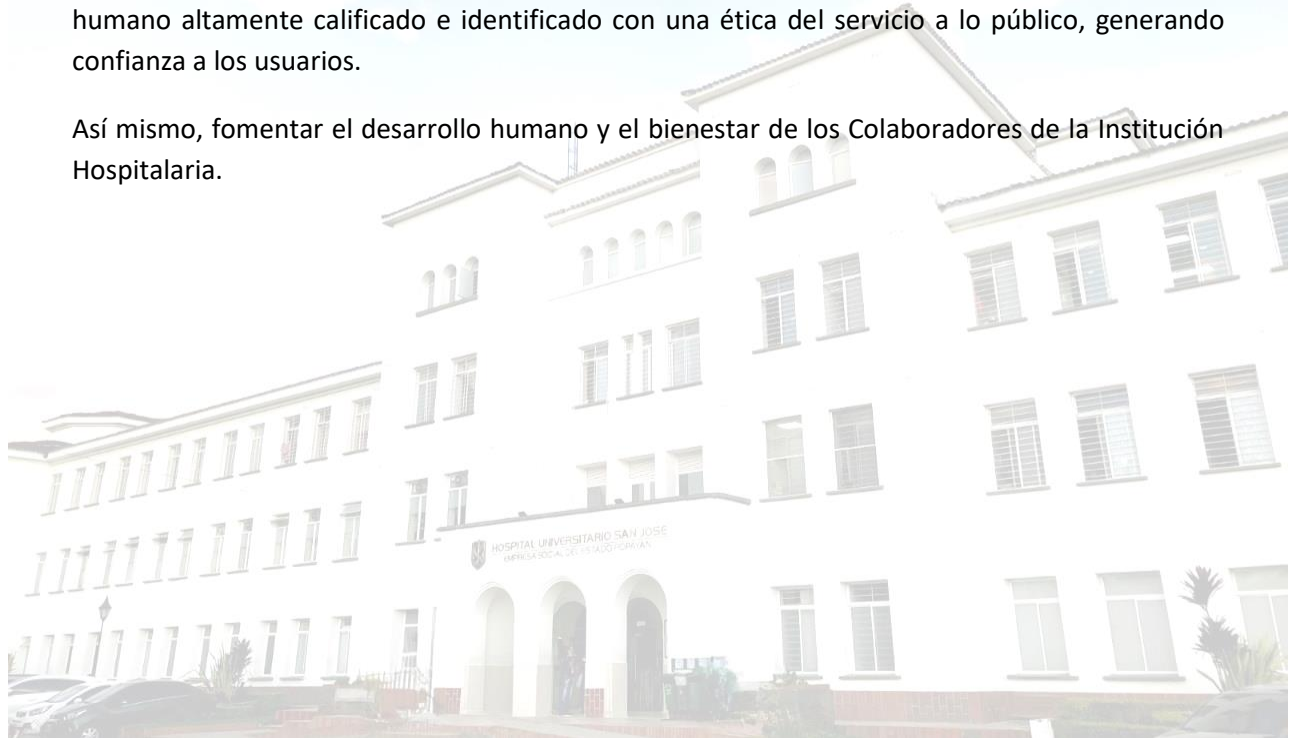
El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado estructurado para la vigencia 2025, está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Servidores Públicos y Colaboradores, para así ampliar sus conocimientos, capacidades laborales, mejorar su desempeño y facilitar la consecución de metas y objetivos institucionales siguiendo los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Adicionalmente el Plan Institucional de Capacitación se encuentra alineado con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, de conformidad con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico, la Planeación del MIPG, y los perfiles y competencias definidos, para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

2. OBJETIVO GENERAL

Implementar un Modelo de Gestión por Competencias para los Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, encaminado al 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 y 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.



3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. 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.
2. 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.
3. Generar a través del proceso de Inducción General, un entorno que permita iniciar al Servidor Público y Colaboradores 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.
4. Reorientar a través del programa de Reinducción la integración del Servidor Público y Colaboradores 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.
5. 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.
6. 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 Públicos y colaboradores del Hospital, como aporte al fortalecimiento de las competencias, habilidades y aptitudes, en busca de crear talento humano calificado.
7. Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el financiamiento de una ética del servicio público.

4. EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Para la vigencia 2025 en cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Institucional de Capacitación, se desarrollaron las actividades de capacitación con base en los ejes temáticos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la consolidación de los resultados de la encuesta para la identificación de necesidades realizada a todos los colaboradores del Hospital, con el propósito de garantizar el fortalecimiento de las competencias del talento humano en función de cumplir con los lineamientos institucionales definidos en el Plan de Desarrollo 2024-2028, Direccionamiento Estratégico y las metas proyectadas en los objetivos que se planteó como organización para garantizar la prestación de servicios a los usuarios y comunidad.

4.1. Inducción de Personal.

Con el propósito de garantizar una mayor adaptabilidad del personal que ingresa por primera vez a la institución, desde el proceso de Talento Humano se continúa realizando las jornadas de capacitación en inducción general, las cuales se encuentran diseñadas mediante la implementación de módulos que abarcan toda la información concerniente al direccionamiento estratégico, políticas institucionales, cultura organizacional, Humanización, Seguridad del Paciente entre otros.

Así mismo y con el propósito de garantizar una mayor cobertura del personal que ingresa por primera vez a la institución, se implementó la realización de dos (2) jornadas en el mes lo cual agilizó el proceso de ingresos seguro del personal.

Adicionalmente al proceso de mejora continua en el ingreso de personal a la institución, se realizó la actualización del procedimiento de *“Inducción Específica de Personal Asistencial”*, documento que se encuentra identificado con el código TLH-PD44 versión 02, debidamente publicado en la plataforma institucional y socializado a los terceros contratados.

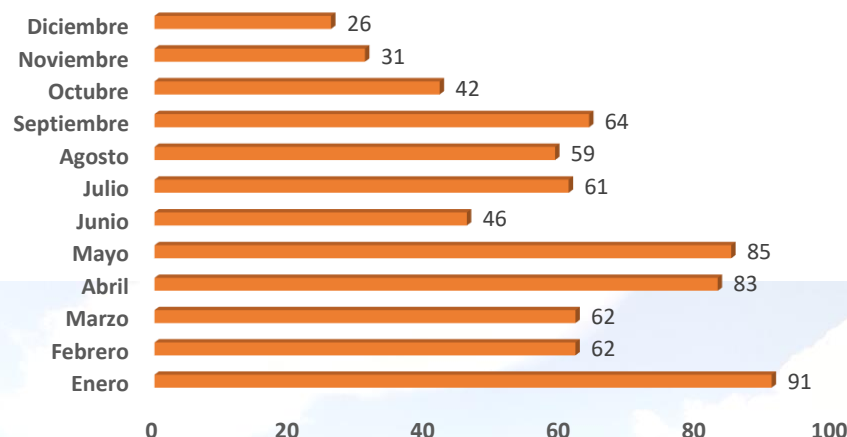
Este procedimiento tiene como objetivo establecer actividades y responsables del procedimiento de inducción específica del personal de los procesos misionales: Enfermería, auxiliares de enfermería, camilleros, médicos generales, médicos especialistas, rehabilitación (terapia del lenguaje, terapia física, terapia respiratoria, terapia ocupacional), audiología, instrumentador quirúrgico, nutricionistas, bacteriólogos y psicosocial (trabajo social y psicología) y otros.

De acuerdo con el registro de ingreso de personal al proceso de inducción general, se identifica que durante la vigencia 2025 ingresó a laborar un total de setecientos doce (712) nuevos colaboradores.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

Asistencia Inducción General



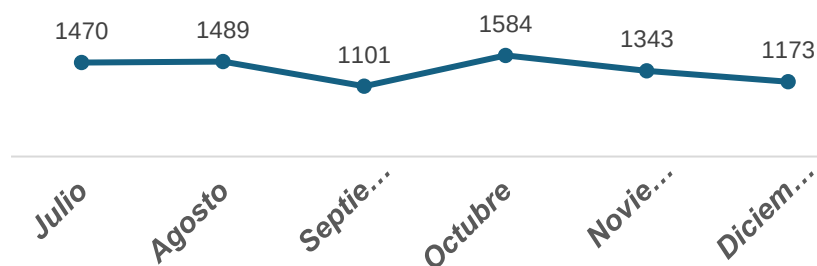
4.2. Reinducción Institucional.

En este segundo semestre del año y en cumplimiento de la política de fortalecimiento de la Cultura Organizacional, el Hospital adelantó talleres de capacitación y de transformación Cultural en temas relacionados con la prestación de servicios de salud y afines, dentro del marco de ejecución de los planes y procedimientos institucionales de los procesos estratégicos y de apoyo dirigido a todo el talento Humano Institucional.

Para el desarrollo de las jornadas de capacitación y talleres en cultura organizacional y humanización, el Hospital contrato a la Coach Dra. Ana Lucia Cabezas Belalcázar mediante la firma del contrato No. 235 del 19 de junio de 2025, el cual tuvo como objeto contractual *Prestar Servicios profesionales realizar capacitaciones y talleres de sensibilización transformacional de la cultura organizacional "Cultura San José" y Humanización en temas relacionados con la prestación de servicios de salud y afines dentro del marco de ejecución de los planes y procedimientos institucionales de los procesos estratégicos y de apoyo dirigido a todo el personal del Hospital Universitario San José de Popayán-E.S.E.*

El proceso de reinducción institucional presentó una cobertura promedio durante el segundo semestre del año de mil trescientos sesenta (1.360) colaboradores, distribuidos así:

Cobertura Reinducción



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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

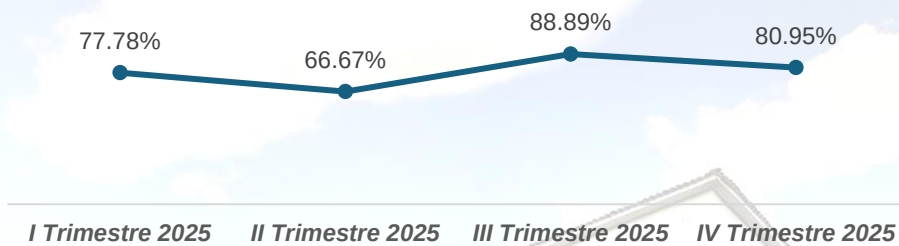


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

El seguimiento a los indicadores tanto de ejecución como de cobertura del Plan Institucional de Capacitación año 2025, arrojan los siguientes resultados.

4.3. Ejecución del PIC.

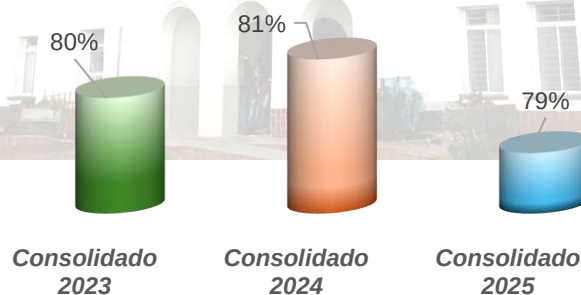
Ejecución Plan Institucional de Capacitación



El consolidado de la vigencia 2025 de acuerdo con los ejes temáticos definidos por el DAFP, establece un total de sesenta y seis (66) temas generales, de los cuales se desarrollaron cincuenta y dos (52), con un porcentaje de cumplimiento del año del 78,79%.

Se realiza un comparativo del promedio consolidado en los últimos tres (3) años, con el propósito de establecer la tendencia en los resultados obtenidos, análisis que nos permite observar una constante en el nivel de ejecución de las actividades de capacitación programadas con un promedio de cumplimiento del 80%.

Comparativo Ejecución PIC





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYAN

4.4. Cobertura del PIC.

Cobertura Plan Institucional de Capacitación

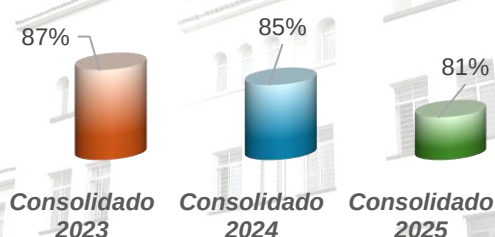


I Trimestre 2025 II Trimestre 2025 III Trimestre 2025 IV Trimestre 2025

El consolidado de la vigencia 2025 en cuanto a cobertura en los procesos de capacitación se encuentra en un 81,44%, cumpliendo con la meta establecida para el indicador, garantizando en gran medida la continuidad en los procesos de fortalecimiento de las competencias del talento humano institucional.

El análisis comparativo del promedio consolidado en los últimos tres (3) años, nos permite observar una constante en el nivel de cobertura del talento humano que participa de las actividades de capacitación programadas, con un promedio de asistencia del 84%.

Comparativo Cobertura PIC



Cordialmente,

Oscar López

Oscar Javier López Gómez

Auxiliar Administrativo Gr. 5

Talento Humano

HUSJP-E.S.E.

Proyectó: Oscar Javier López Gómez – Auxiliar Administrativo Gr.5 - Talento Humano.

Revisó: Silvia Marcela Sotelo Pino, Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Gestión Talento Humano.

Aprobó: Silvia Marcela Sotelo Pino, Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Gestión Talento Humano.

Archivado en: Según TRD Talento Humano

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co