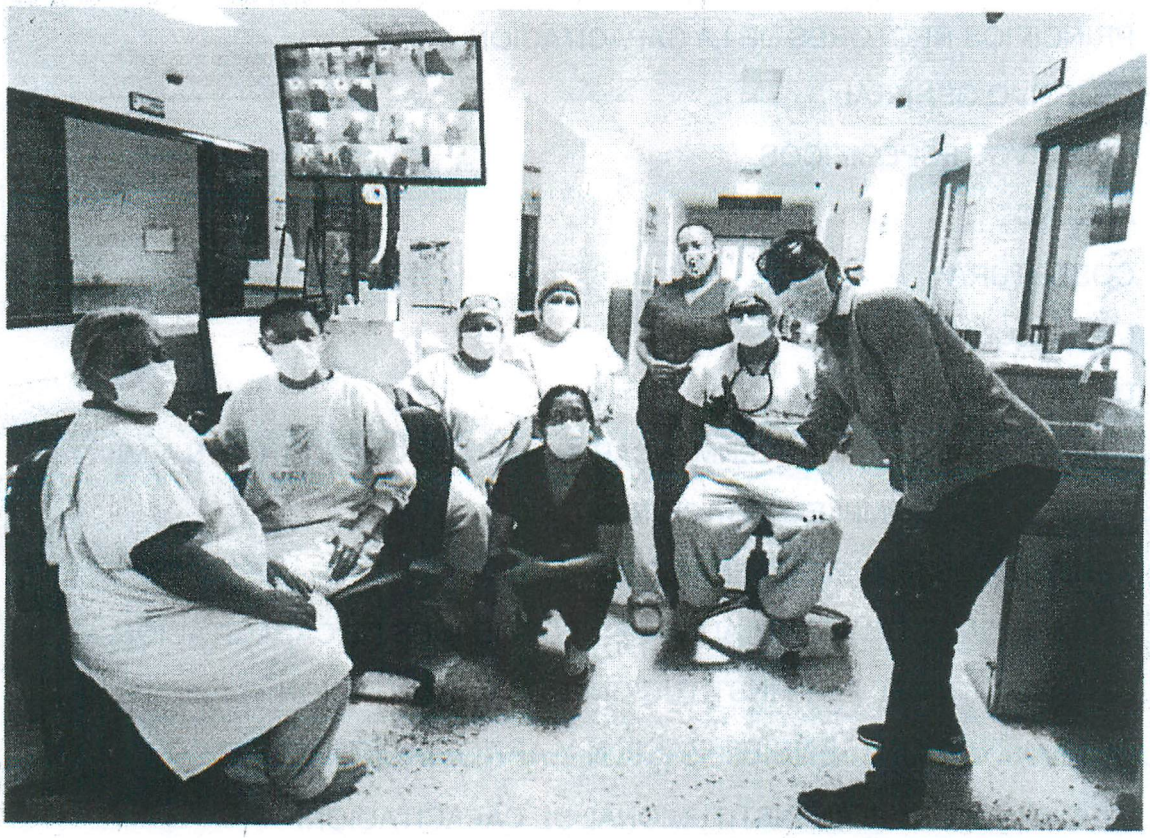
# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

## 2021



## HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE

## DE POPAYÁN ESE.

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

*Confianza y valor para su vida*

## CONTENIDO

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

## 1. INTRODUCCION

Corresponde a las Entidades Públicas desarrollar competencias y capacidades en los servidores públicos y colaboradores que prestan sus servicios en ellas, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento para potenciar su desempeño, logrando con ello un ciclo de gestión pública más eficiente y una mejor prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento del los objetivos Institucionales, mediante los programas de capacitación, inducción y entrenamiento.

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.

Bajo estas premisas se pretende desarrollar un Plan Institucional de Capacitación ( PIC) para el **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO** vigencia 2021, 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. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

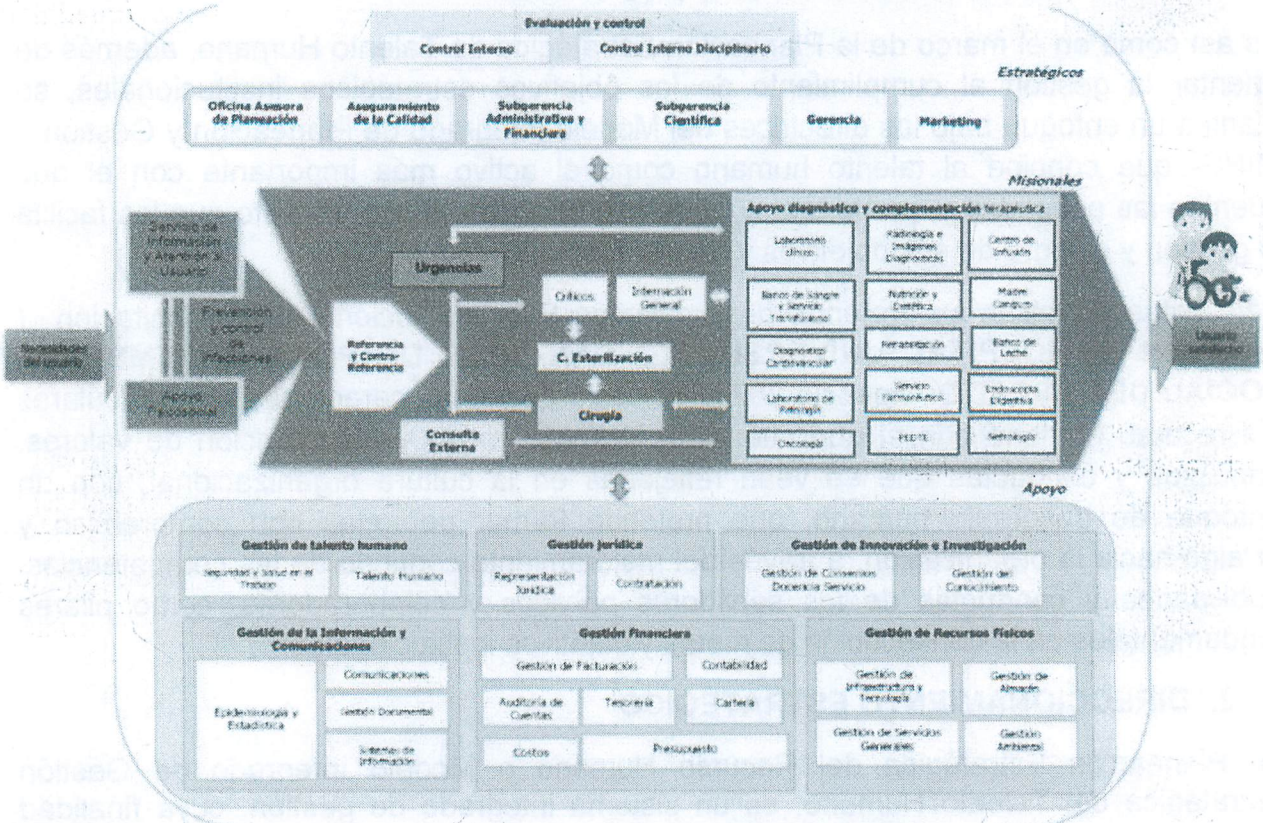
La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del recurso humano, se da en la medida en que se

articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

- **Mapa de Procesos.**

De acuerdo al mapa de procesos, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado cuenta con:

- ✓ 8 procesos estratégicos: incluye dos procesos de evaluación y control y seis de direccionamiento estratégico
- ✓ 25 procesos asistenciales: incluye 14 procesos referidos al apoyo diagnóstico y complementación terapéutica
- ✓ 21 procesos de apoyo: incluye 2 procesos de gestión del talento humano, 4 procesos de gestión de la información y comunicación, 2 procesos de gestión jurídica, 2 procesos de gestión de innovación e investigación, 7 procesos de gestión financiera y 4 procesos de gestión de recursos físicos



- **Misión**

El Hospital Universitario San José de Popayán, presta servicios de salud de alta complejidad a los usuarios, sus familias y comunidad, con enfoque de calidad y mejoramiento continuo, por medio de su talento humano comprometido con la integridad, seguridad y humanización del servicio, apoyado en procesos de docencia e investigación

- **Visión**

Al año 2030, estar consolidados como un hospital universitario acreditado en salud, reconocido a nivel nacional, con énfasis en prestación de servicios complementarios, mediante un modelo de atención integral, con enfoque de gestión sostenible por su efectividad, responsabilidad social, ambiental e innovación.

- **Slogan:** Confianza y valor para su vida
- **Principios :**

Son directrices fundamentales que orientan el pensamiento y rigen la conducta de todos los integrantes de una organización

- **Vocación de servicio**: Tenemos la capacidad de entregarnos y brindar un acompañamiento genuino, logrando la satisfacción de las necesidades y superando las expectativas de las personas, siguiendo para ello los estándares de operación establecidos y brindando una experiencia positiva en nuestro hospital.
- **Transparencia:** Somos claros y coherentes en nuestras actuaciones. Entregamos información veraz, confiable y oportuna sobre la gestión institucional
- **Calidad y humanización**: Prestamos servicios de salud a los usuarios individuales y colectivos de manera accesible, equitativa y con dignidad humana a través de un nivel profesional óptimo. Teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr adhesión y satisfacción de los usuarios
- **Seguridad:** Nuestros comportamientos y actitudes contribuyen a prevenir y minimizar los riesgos para la organización y los usuarios
- **Responsabilidad social y ambiental**: Promovemos el bienestar de nuestros colaboradores usuarios y comunidad, apoyando la protección del medio ambiente.

- **Valores**:

Son cualidades necesarias en las personas para el cumplimiento de los principios y el logro de los objetivos organizacionales

- **Integridad:** Declaramos que los valores contenidos en el código de buen gobierno y en el código de integridad son el marco de actuación de nuestros servidores, quienes nos comprometemos a respetarlos y cumplirlos.
- **Espíritu investigativo y de innovación:** Intentamos encontrar solución a los problemas que padecen nuestros usuarios mediante el diseño y puesta en marcha de procesos de docencia, investigación e innovación.
- **Liderazgo y competitividad:** Tenemos capacidad de generar entornos de innovación, competitividad y productividad mediante un estilo de liderazgo coherente y alineado con las expectativas de quienes observan y califican nuestra actuación diaria.

- **Políticas Institucionales:**

Para priorizar la implementación de las acciones del Plan de Desarrollo 2020-2024, se tendrán en cuenta las siguientes políticas:

✓ ***Integralidad y efectividad en la prestación de servicios de salud:***
✓

La prestación de los servicios de alta complejidad y complementarios del hospital, se hace mediante la implementación del Modelo de acción integral territorial - MAITE

✓ ***Calidad de los servicios es nuestro compromiso:***

Se desarrollaran planes, programas, proyectos y estrategias encaminados a alcanzar la *acreditación del hospital,* teniendo como base transversales la seguridad y humanización de los servicios, así como el mejoramiento continuo.

✓ ***Investigación, conocimiento e innovación, la mejor inversión:***

Es prioritario encaminar acciones para el desarrollo de procesos de investigación, conocimiento y la obtención de la *certificación como hospital universitario;* así como en la innovación para el mejoramiento de la infraestructura en salud, tecnología, información y las comunicaciones.

✓ ***Hospital líder en buenas prácticas de gobierno corporativo y de gestión pública***

Las acciones dirigidas a la implementación y/o actualización de las políticas institucionales y del *Modelo Integrado de Planeación y gestión*, estarán en primer orden de ejecución frente a los distintos modelos de gerencia aplicados en las organizaciones.

***Objetivos Institucionales***

- Garantizar la accesibilidad, integralidad en los servicios, complementariedad y respaldo de las interdependencias
- Prestar servicios de salud con altos estándares de calidad, seguridad y humanización en la atención de los pacientes
- Incrementar la generación de conocimiento y la innovación aplicadas al proceso de atención en salud
- Disponer de Infraestructura óptima para la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- Disponer de tecnología, equipos biomédicos, industriales, de cómputo y mobiliario acorde e integrados a la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- Disponer de información confiable para la asistencia y la gestión del conocimiento
- Garantizar rentabilidad, competitividad y sostenibilidad financiera
- Implementar un modelo de gestión por competencias y de bienestar para los colaboradores del HUSJ
- Ser social y ambientalmente responsables

## 3. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Mediante la Resolución Número 386 del 01 de Diciembre de 2020, se adopta *el Código de Integridad del Servicio Público para el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E el* cual establece mínimos de integridad, ética hospitalaria y buen gobierno, homogéneos para todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad. El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores públicos y colaboradores de la Entidad.

## 4. MARCO NORMATIVO

La formulación del Plan Institución de Capacitación del Hospital Universitario SanJosé de Popayán Empresa Social del Estado obedece a las directrices y principios que delimitan el ejercicio de la Función Pública, dentro de un marco de referencia normativo que permite al servidor de la administración pública, acceder a los derechos de formación y capacitación como escenario de mejora continua para los servidores públicos y colaboradores de las entidades, potencializando al Talento Humano mediante el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y actitudes.

**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.*
*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 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 se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.*

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

**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 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.

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.

## 5. 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 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.

## 6. OBJETIVO GENERAL.

Suministrar al talento humano, 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.

## 7. 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.
- ✓ Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas del Hospital, con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus colaboradores.

- ✓ Generar a través del proceso de Inducción, un entorno que permita iniciar al colaborador 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 Colaborador 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 colaboradores con la institución.

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

- ✓ 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 todos los colaboradores del Hospital, como aporte al fortalecimiento de las competencias, habilidades y actitudes, en busca de crear talento humano calificado.

## 8.- ALCANCE.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se estructura a partir de la identificación de necesidades, mediante la aplicación de una encuesta en la que participan todos los colaboradores de la institución de las áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, necesidades de capacitación por dependencias, ejecución y finalmente evaluación de las actividades programadas.

## 9. COBERTURA.

De acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación se encuentra diseñado para aportar al fortalecimiento de las competencias, habilidades y actitudes de los Servidores Públicos, 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, al cual podrán adherirse los terceros que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde a los requerimientos de acreditación y calidad.

## 10. MARCO CONCEPTUAL.

La implementación del Plan Institucional de Capacitación, busca dar respuesta a las políticas de formación y capacitación del talento humano de la organización, el cual tiene como principal estrategia la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación basado en la metodología denominada aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todo el recurso humano, mediante mecanismos que aporten al mejoramiento de las competencias, habilidades y actitudes, que se reflejen en la eficiencia y eficacia de la entidad.

Para lograr aprendizaje organizacional es necesario desarrollar mecanismos de captación, almacenamiento, interpretación, transmisión, producción y evaluación de información y conocimiento, que permita aprovechar al máximo el aprendizaje que se da a nivel de las personas y de los equipos de proyectos, donde estos últimos superan el desempeño individual cuando las tareas que se desarrollan requieren de habilidades múltiples, sentido común y experiencia.

En este sentido 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, todos y cada una de los colaboradores que prestan sus servicios en la institución independientemente de su forma de vinculación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con sus actividades, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

Los programas de formación y capacitación deben ser vistos por las entidades, como procesos estratégicos para el desarrollo de la cultura organizacional, afianzamiento de los conocimientos y fortalecimiento de las habilidades y competencias del talento humano de la organización y no como mero requisito legal o mecanismo de instrucción para un determinado puesto de trabajo.

Con base en esta visión, la gestión del talento humano y el afianzamiento de la cultura de la organización deberán ser orientadas a la gestión del conocimiento y la información.

## 11. DEFINICIONES.

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, 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.

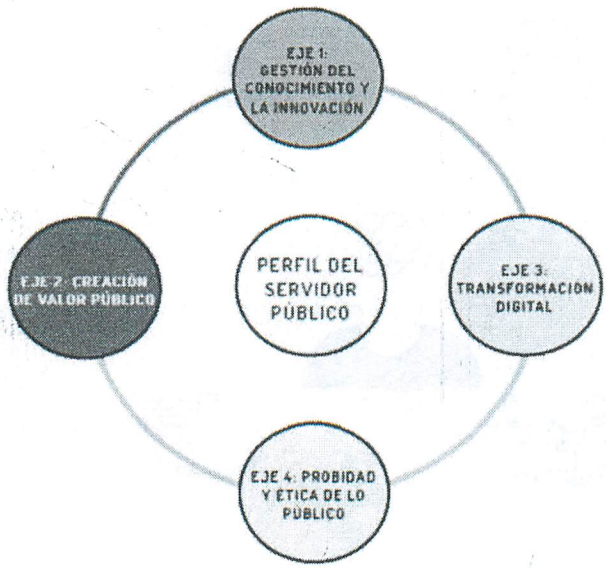
**Enfoque de la Formación Basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

## 12. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

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.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra,2014) y debe sustentarse en los siguientes ejes temáticos priorizados.

**EjesTemáticos.**




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

## EJE 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

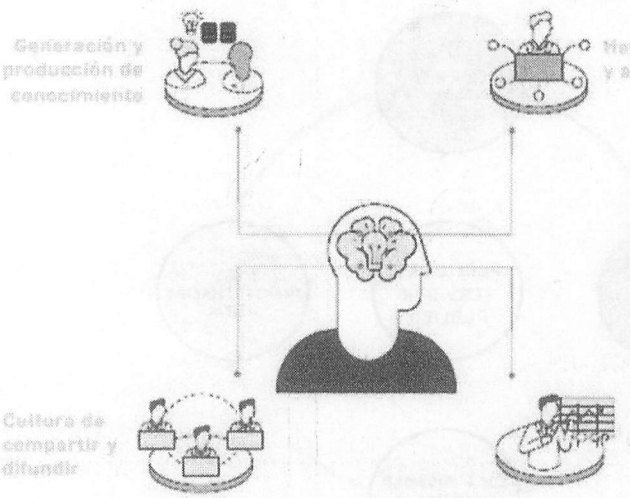
Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

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. (…)*

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):

**Componentes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación.**




Fuente: Direccion de Gestión del Conocimiento. DAFP, 2017

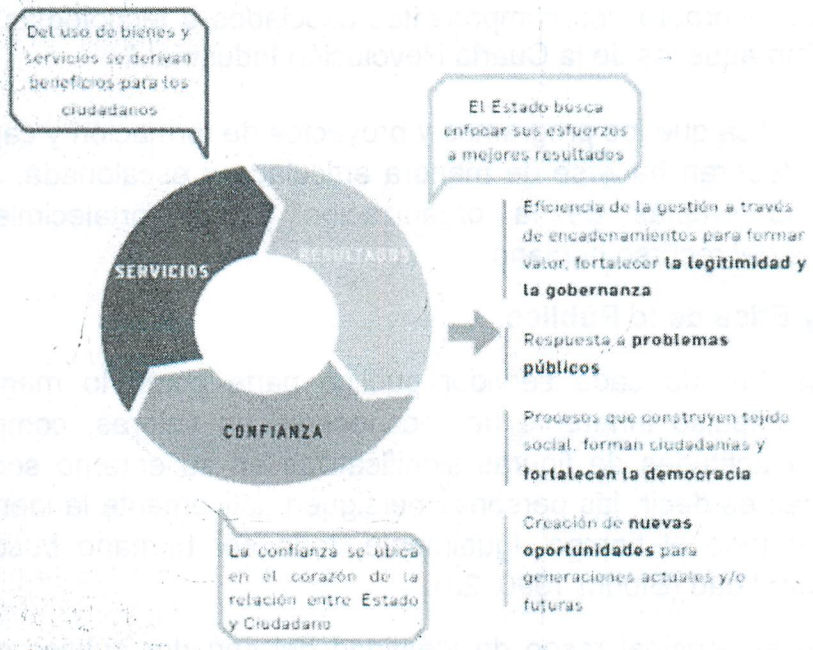
- ***Generación y Producción:*** Investigar, Experimentar e Innovar.
- ***Herramienta para el Uso y Apropiación:*** Organización de los datos como facilitador de los componentes.
- ***Analitica Institucional:*** Toma de decisiones basada en evidencias.
- ***Cultura de Compartir y Difundir:*** Favorece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

El concepto de creación de valor en el modelo conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.




Fuente: Direccion 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.

**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 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.

**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.

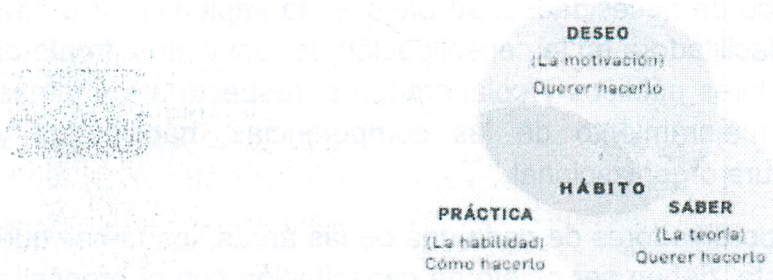
Plantear como prioridad témática la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la probidad del ser, reconociendo al ser humano integral que necesita profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que a la vez puede modificar y perfilar conductas que forman un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Se hace importarte 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 habitos 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 habito que deseo.
3. Generar práctica intensa del nuevo habito.

**Cómo formar habitos con efectividad.**




Fuente: Juan Carlos J. 2016.

**Dimención de las Competecias.**

Se encuentran enmarcadas dentro de los siguientes aspectos:

SABERES

SABER HACER

SABER SER

## 13. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.

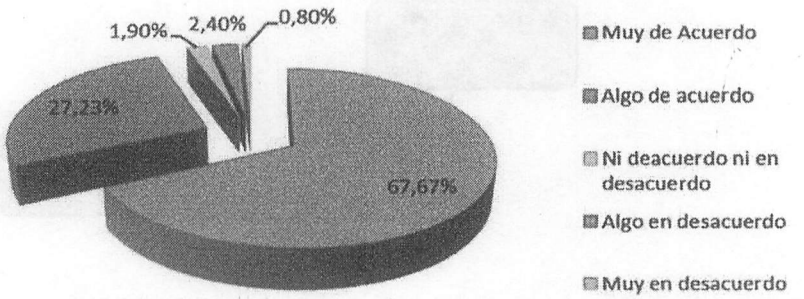
- **Diagnóstico de Necesidades.**

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.

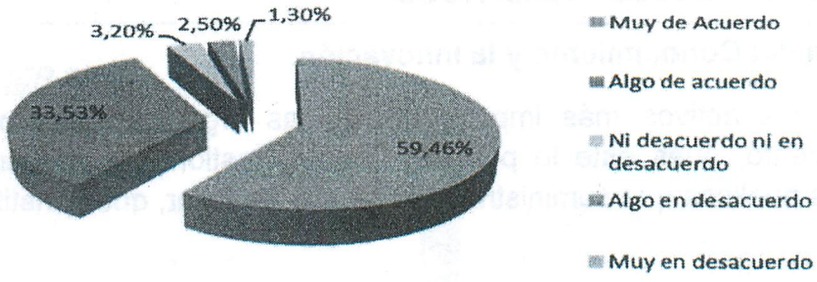
Adicionalmente se solicitó a los coordinadores de cada una de las áreas, los temas que consideran desde su punto de vista, deben ser objeto de capacitación con el propósito de fortalecer las habilidades y competencias de los grupos de trabajo en función del mejoramiento en la prestación del servicio.

- **Consolidación Diagnóstico de Necesidades.**

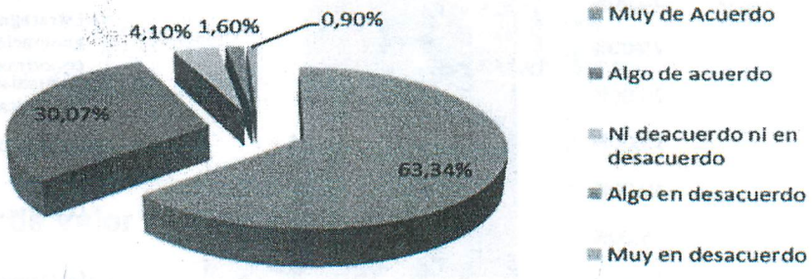
**Aspectos Generales:**



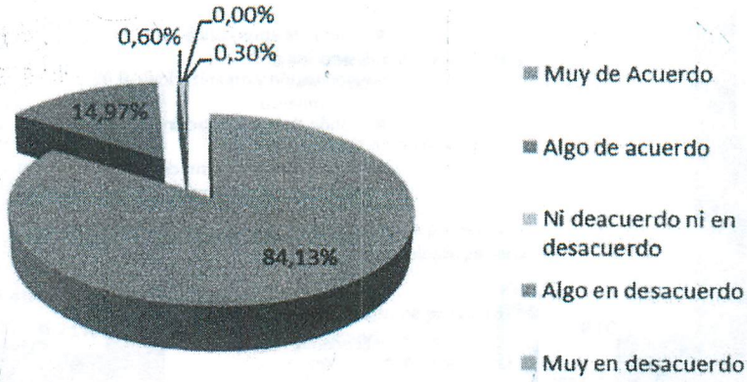

**Los procesos de inducción y reinduccion me permite conocer de manera clara y precisa mi rol dentro de la institución?**




**Cuento con procesos de aprendizaje continuos para el desempeño adecuado de mis actividades?**

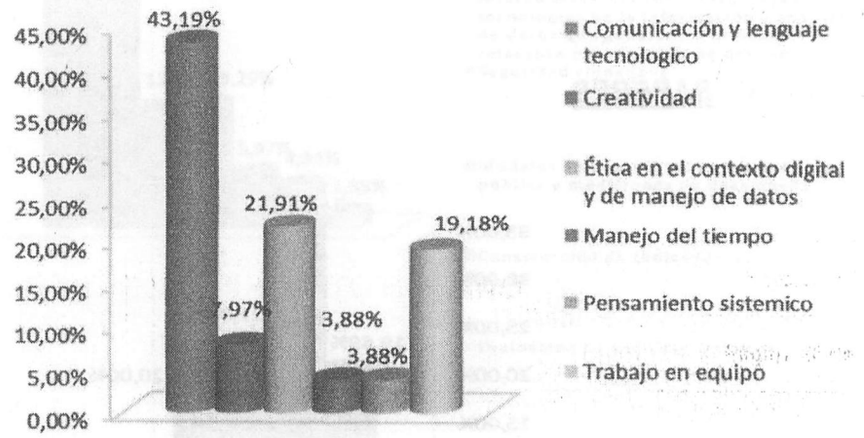



**Las capacitaciones realizados por el hospital, aportan a mi crecimiento personal y desempeño laboral?**




**Capacitarme constantemente es una prioridad dentro de mis necesidades como persona.?**

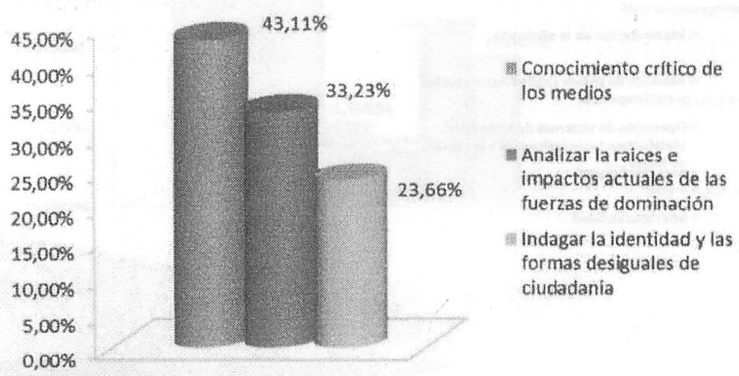
✓ ***SABER SER***



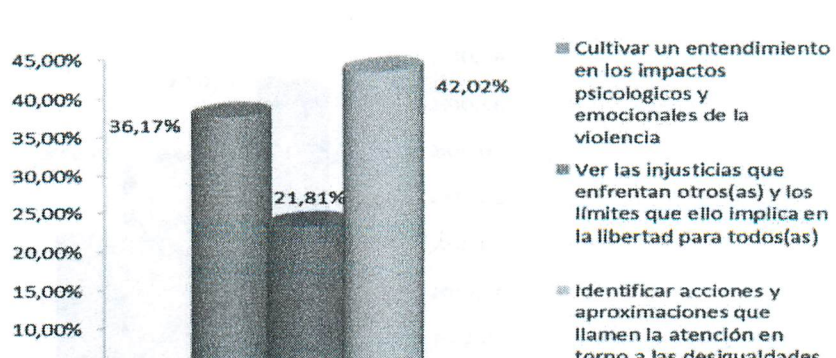

**EJE 4. Probidad y Ética de lo Público.**

El desarrollo de hábitos que contribuyan a la formación de una identidad del servidor público, en el marco de la ética de lo público y la probidad.

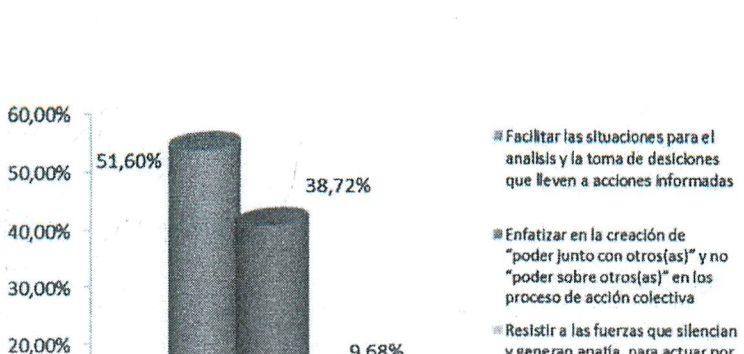
✓ ***PENSAMIENTO CRÍTICO y ANALISIS.***



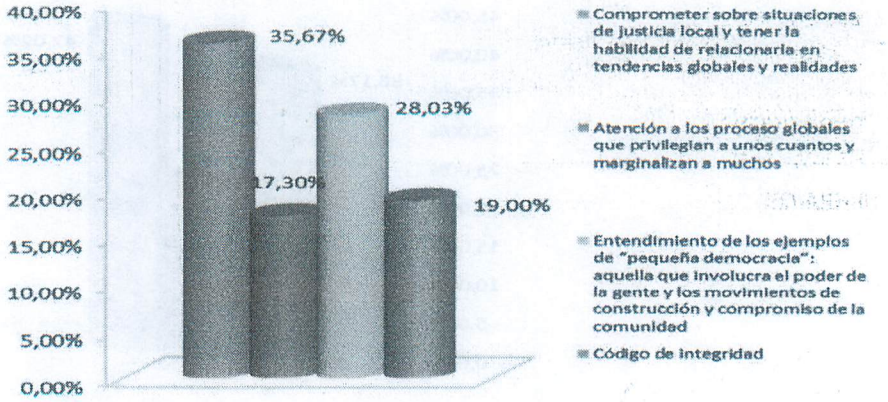
✓ ***EMPATIA Y SOLIDARIDAD.***



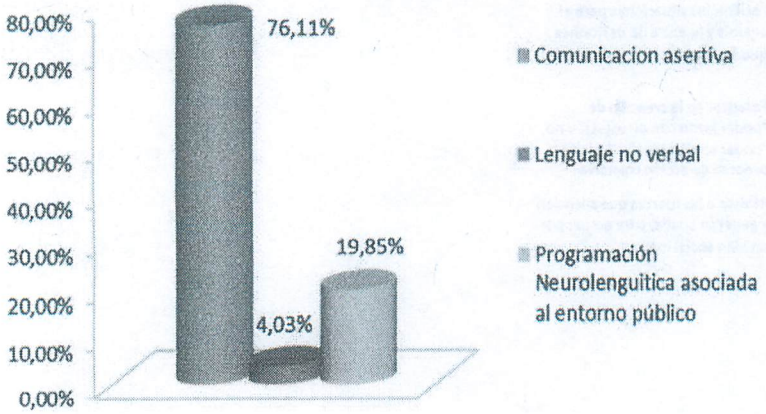

✓ ***AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN.***



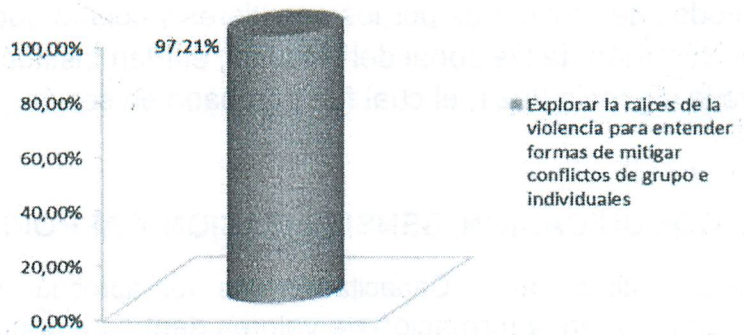
## ✓ COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO.



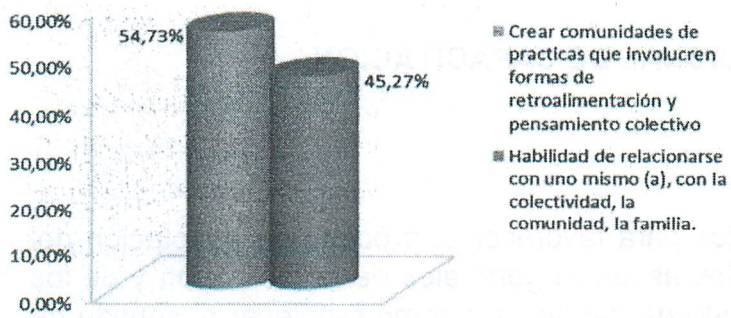

## ✓ ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN



✓ ***HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO***




✓ ***PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA***




## 15. CONSOLIDADO DE RESULTADOS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2021

Se anexa el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2021. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales, debido a la cantidad de temas solicitados.

## 16. 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, se presentó a la Comisión de Personal del Hospital, el Plan Institucional de formación y capacitación para la vigencia 2021, el cual fué aprobado en sesión de fecha 19 de Enero de 2021.

## 17.- 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.

## 18. 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 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 a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- ✓ Direccionamiento estratégico
- Organigrama
- Mapa de procesos

- ✓ Gestión de la Información
- ✓ Gestión ambiental
- ✓ Sistema de Información y atención al usuario
- ✓ Gestión de la Información
- ✓ 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.
- ✓ 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 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.

- ➢ **Conocimiento Intermedio.**

  Son los conocimientos identificados por los servidores y colaboradores a traves de instrumentos de evaluación como encuestas, en los cuales se eligieron temas a capacitar con enfoque priorizado en los cuatros 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.*"

## 19. 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 –
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa.
- ✓ Caja de Compensación Familiar del Cauca
- ✓ Universidad del Cauca
- ✓ Universidad Cooperativa de Colombia.

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

**20. 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 cumplimento, 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 conbase 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.

## 21. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Las metas previstas con el diseño, implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2021 para servidores y colaboradores del Hospital, son:

| No | Actividad | Meta | Responsable | Fecha Inicial | Fecha Final |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Aprobar y publicar el Plan Institucional de Capacitación 2021 | Publicar el Plan Institucional de Capacitación conforme a las disposiciones legales vigentes | Profesional Coordinadora de gestión de Talento Humano | Enero 04 de 2021 | 30 de enero de 2021 |
| 2 | Garantizar el desarrollo de las actividades de formación y de capacitación programadas en el Plan Institucional de Capacitación | Ejecutar el 100% de las actividades programadas ene l Plan Institucuional de Capacitación | Profesional Coordinadora de gestión de Talento Humano | Marzo 01 de 2021 | 31 de Diciembre de 2021 |
| 3 | Actualizar el Programa de Inducción General | Programa de Inducción general Ajustado | Profesional Coordinadora de gestión de Talento Humano | Marzo 01 de 2021 | 31 de Diciembre de 2021 |
| 4 | Actualizar el programa de Reinducción | Programa de Reinducción Actualizado | Profesional Coordinadora de gestión de Talento Humano | Marzo 01 de 2021 | 31 de Diciembre de 2021 |
| 5 | Adelantar Acciones de seguimiento y verificación del impacto del Plan Institucional de Capacitación | Informe de seguimiento e impactos de la Ejeccuión del Plan Institucional de Capacitación | Profesional Coordinadora de gestión de Talento Humano | Marzo 01 de 2021 | 31 de Diciembre de 2021 |

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

Teniendo en cuenta las medidas de aislamiento preventivo adoptadas dentro 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 corcondacia con lo ordenado por el gobierno nacional mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, la implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario San José de Popayán-E.S.E, 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 virtuales.

- ✓ ***Programas virtuales:*** Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual, con el apoyo académico de un tutor.

## 23.-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 (Numero 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 satisfación del personal capacitado. Criterios: aporte al crecimiento personal y profesional; aporte al mejoramiento de la calidad de vida loboral, aporte al mejoramiento de conocimientos técnicos, aporte al desarrollo de compencias, 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 |

- **Indicador Inducción:**
  Lo determina el (Numero de Personas con Inducción / Número de Personas Viculadas o Contratadas)*100.

- **Indicador de Reinducción:**
  Se define por el (Numero de Personas con Reinducción / Número Total de Colaboradores)*100.

## 24. PRESUPUESTO

El Plan Institucuional 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 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 2021.

## 25. ANEXOS-

Matriz de Identificación de Necesidades de Capacitación 2021

Matriz de Priorización de Capacitaciones 2021 ajustada.