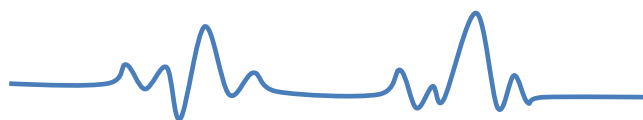


**PLAN
INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION -PIC
E.S.E HOSPITAL
SAN JOSE
BELALACAZAR
CALDAS VIGENCIA
2026**



HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
	Fecha: Marzo 2022
	Versión:02
	Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	GLOSARIO DE TERMINOS.....	6
4.	OBJETIVOS.....	8
	4.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
	4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5.	DIAGNOSTICO.....	9
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	11
7.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	12
8.	METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	13
9.	FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN.....	14
	➤ INDUCCIÓN:.....	14
	➤ REINDUCCIÓN.....	15
	➤ PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.....	15
10.	INDICADORES.....	16
11.	CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO.....	16



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 3 de 16
PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1. PRESENTACIÓN

El plan institucional de Capacitación - PIC del Hospital San José de Belalcázar Caldas, Empresa Social del Estado E.S.E., tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades. Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio.

A través de los líderes de procesos y personal directivo, se genera la autoevaluación anual, basada en el cumplimiento de estándares de calidad, la cual se orienta a generar planes de mejoramiento en cada uno de los procesos para el desarrollo de la cultura de mejoramiento continuo; y en consecuencia constituye la principal herramienta para evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital San José de Belalcázar Caldas E.S.E., para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación – PIC.

A su vez el Plan que se establece es transversal a la dinámica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su dimensión de talento humano y opera como un agente dinamizador del autodiagnóstico en su respectiva área funcional, logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.



HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
	Fecha: Marzo 2022
	Versión:02
	Página 4 de 16

2. MARCO TEORICO

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

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, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación del Hospital san José de Belalcázar Caldas, se encuadra en el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998.Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.



Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas 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
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
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.



HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
	Fecha: Marzo 2022
	Versión:02
	Página 6 de 16

3. GLOSARIO DE TERMINOS

✓ **CAPACITACIÓN**

La 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.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

✓ **INDUCCIÓN**

Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

✓ **REINDUCCIÓN**

Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales.

✓ **APTITUDES**

Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.

✓ **CONOCIMIENTOS**

Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.

✓ **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 (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 7 de 16
PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

✓ **EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el 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, persona l, 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 2888/2007).

✓ **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 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

✓ **ENTRENAMIENTO**

Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

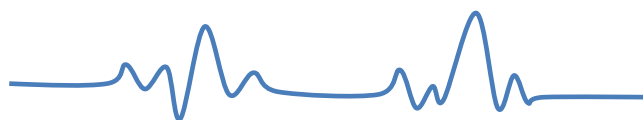
✓ **PROFESIONALIZACIÓN**

Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

✓ **COMPETENCIAS LABORALES**

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.

El Decreto 2539 de 2005 define las competencias como “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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 8 de 16

1. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, conocimientos, competencias, aptitudes y destrezas de los colaboradores del Hospital San José de Belalcázar E.S.E., generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, y promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas la política de capacitación para la planeación y ejecución del PIC 20261.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ❖ Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- ❖ Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ❖ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos de la administración municipal a través de las capacitaciones realizadas.



HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
	Fecha: Marzo 2022
	Versión:02
	Página 9 de 16

2. DIANOSTICO

El diagnostico de necesidades de capacitación es una herramienta que permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, conocimientos y destrezas de los funcionarios, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la entidad.

Durante la vigencia de 2024 el Hospital San José de Belalcázar Caldas realizó 16 capacitaciones en su proceso de formación general, dando cumplimiento en un 80% al PIC vigencia 2024; adicionalmente los funcionarios de la entidad se hicieron partícipes de diferentes diplomados acerca de temas técnicos y de competencias específicas; así como capacitaciones externas, seminarios y actualizaciones, para la vigencia 2026 el objetivo es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y generar una mejor cultura en el servicio efectivo.

Para establecer el diagnostico de necesidades en capacitación de la entidad, se tuvo en cuenta:

- **Identificación de necesidades por área:** se consultó con los líderes de proceso sobre las necesidades de capacitación en cada una de sus áreas; el resultado de las auditorias interna y externas; así como la autoevaluación anual basada en el cumplimiento de estándares de calidad, la cual se orienta a generar planes de mejoramiento en cada uno de los procesos para el desarrollo de la cultura de mejoramiento continuo; y en consecuencia constituye la principal herramienta para evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital San José de Belalcázar Caldas E.S.E; adicionalmente se tiene en cuenta aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.
- **Evaluación de desempeño laboral:** Identificación de componentes funcionales y comportamentales que de acuerdo a la EDL para la anualidad 01 de febrero de 2026 a 31 de enero de 2026 se deben fortalecer.



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 10 de 16
PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

Cada vigencia se adoptara el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente del Hospital San José de Belalcázar Caldas E.S.E., dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.

Las capacitaciones estarán dirigidas en primera medida a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña, no obstante la institución apoya el fortalecimiento de habilidades y destrezas propias de cada funcionario sin importar el cargo que ocupe.

Todos los servidores públicos del Hospital San José de Belalcázar Caldas E.S.E., gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad, así como aquellos que se desarrollen por entidades externas en los cuales tenga injerencia el hospital.

Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, re inducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.

Para cada vigencia se generara un cronograma de capacitación general, frente al cual se estandarizara un espacio de socialización a través del cual se busca impartir a todo el personal temas de interés general, contenidos transversales y/o de necesidades institucionales que afectan a todas las áreas.



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 11 de 16

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Hospital San José de Belalcázar Caldas, en concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, adopta como principios rectores, en cuanto Plan Institucional de Capacitación, los siguientes:

✓ **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.

✓ **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.

✓ **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 de los empleados.

✓ **PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN**

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

✓ **ECONOMÍA**

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

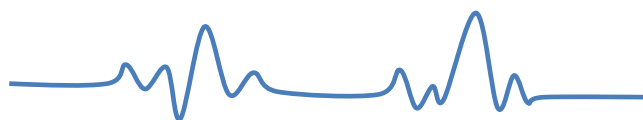


	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 12 de 16

8. METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.





	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 13 de 16

9. FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN

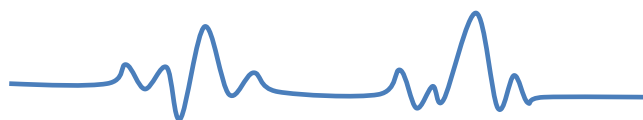
El plan institucional de capacitación, desarrollara los componentes de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, con el objetivo de generar nuevos conocimientos y fortalecer las competencias, generando una mejor respuesta a los procesos que se ejecutan en el Hospital San José de Belalcázar Caldas E.S.E.

Por lo anterior, se adoptan los siguientes programas institucionales:

❖ **INDUCCIÓN:**

El programa de inducción del Hospital San José de Belalcázar Caldas E.S.E., tiene por objeto iniciar al funcionario 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 hacia el hospital. Por lo anterior, desde el área de Talento Humano se trabajará en la iniciativa de tener un programa de inducción institucional que se impartirá una vez al mes, a todos los funcionarios (y contratistas de ser posible) que se hubiesen vinculado a la entidad durante cada lapso; y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, procesos y procedimientos. De este programa serán partícipes todos los líderes de área, donde tendrán un espacio de exposición de la generalidad de su área y de los temas más relevantes de la misma. La dependencia de Talento Humano coordinara con los responsables de cada proceso para que convoquen al personal a su cargo con el propósito de recibir la inducción. De lo anterior quedará constancia en el Formato FO-321-2(1) de Inducción por Áreas. Por otra parte, del jefe de área a la que ingresa el servidor vinculado, deberá prestar acompañamiento por un periodo de una (1) semana. Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de la Calidad, mapa de procesos, mapa de riesgos, etc



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 14 de 16

Finalmente, el líder de área realizará seguimiento respecto al acompañamiento que se realizó en el área y en la jornada de inducción institucional, una vez se causen los 2 semanas después del ingreso, y presentará las conclusiones definitivas a la coordinación de talento humano y a Gerencia.

➤ **REINDUCCIÓN**

El programa de Reinducción del Hospital San José de Belalcázar Caldas está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

El programa de Reinducción del Hospital San José de Belalcázar Caldas está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos desde el área de talento humano en conjunto con el área de calidad, de acuerdo con las necesidades institucionales y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

Así mismo, se brindará a todos los funcionarios Reinducción a través de capacitaciones programadas de acuerdo al análisis de necesidades detectado por los líderes de área o desde la Gerencia.

➤ **PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS**

(Diplomados, Seminarios, Cursos, Capacitaciones, Actualizaciones):

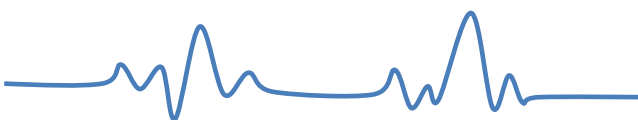
Es el conjunto de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y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

Frente a este punto el Hospital San José de Belalcázar Caldas, adoptada las siguientes modalidades:

CAPACITACIONES:

➤ **Institucionales:**

Denominado internamente como *PIC* (Programa Institucional de Capacitación) INSTITUCIONAL, es un programa a través del cual se busca impartir a los



HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
	Fecha: Marzo 2022
	Versión:02
	Página 15 de 16

Funcionarios temas de interés general relacionados con la misión institucional, que permitan un conocimiento temas de interés general relacionados con la misión institucional, que permitan un conocimiento generalizado de todas las áreas y en consecuencia faciliten el ejercicio de las actividades bajo criterios de integralidad y trabajo en equipo. Este programa será de ejecución continua durante el año, una vez por semana, y estará a cargo de todos los líderes de área la programación de temas de relevancia que coadyuven el correcto funcionamiento de su área y el mejoramiento continuo.

El área de talento humano será la encargada de llevar control de la programación de capacitaciones solicitadas por los líderes de área, así como de hacer el seguimiento al cronograma y recopilar las evidencias.

- ❖ **Por Área:** Cada líder de área deberá aportar a la coordinación de talento humano la programación anual de capacitación de su área, en la cual se establece tema, fecha y personal objeto de capacitación.

Este programa tiene por objetivo fortalecer los procesos, a través de la profundización de conocimientos propios del área de área de desempeño, por personal calificado para tal fin.

Cada que se realice una capacitación, dictada por personal interno o externo, ya sea **institucional** o propia **del área**, el responsable del proceso deberá diligenciar el formato de Informe de Capacitación, el cual deberá estar acompañado de evidencias y ser entregado en la Oficina de Talento Humano.

Desde la coordinación de talento humano se realizará seguimiento semestral al cumplimiento de la programación y objetivos de cada área, y consecuentemente realizara la evaluación anual, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones. Por lo anterior, podrá solicitar a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado. Así mismo coordinara los cambios o modificaciones que se requieran durante la ejecución del Plan.

Diplomados, cursos, seminarios y/o capacitaciones EXTERNAS:

Actividades académicas de las cuales participa un funcionario, con el fin de que las mismas contribuyan directamente con el desempeño de sus funciones. La designación del personal a participar del diplomado/curso/seminario/capacitación será directamente dado desde gerencia, una vez analizada la temática y la relación con los diferentes cargos, salvaguardando siempre el correcto funcionamiento y prestación de servicios del Hospital, teniendo como prioridad a sus usuarios.

El funcionario deberá presentar al área de Talento Humano evidencia de su participación en el diplomado/curso/seminario/capacitación para que repose en la hoja de vida.



	HOSPITAL SAN JOSE DE BELALCAZAR CALDAS E.S.E PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:PA-AA-510-01
		Fecha: Marzo 2022
		Versión:02
		Página 16 de 16

10. INDICADORES

<i>INDICADOR</i>	<i>PARA QUE SIRVE EL INDICADOR</i>	<i>FORMULA DEL INDICADOR</i>
Eficacia	Este indicador permite verificar el Cumplimiento del Plan de Capacitación realizadas en el periodo.	Número de Capacitaciones acumuladas en el periodo/ Total capacitaciones programadas x 100

Objetivo: Identifica la aplicación del Plan de Capacitación establecido al interior de la Institución.

Capacitaciones acumuladas en el periodo/ Total de Capacitaciones programadas x 100.

Tipo de Indicador: Eficacia Meta: % (porcentaje).

Origen de datos: Actas de informe de capacitación acompañado de Listados de asistencia y demás evidencias.

Periodicidad: Semestral.

11. CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO

El cronograma del PIC se adjunta en el anexo 2.

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el plan institucional de capacitación vigencia 2026, estará sujeta a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo.