

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1



CONTENIDO

1	QUIENES SOMOS	3
2	MISIÓN	3
3	VISIÓN	3
4	VALORES INSTITUCIONALES	4
4.1	CÓDIGO DE ÉTICA	4
4.2	CODIGO DE INTEGRIDAD	6
5	INTRODUCCIÓN	6
6	OBJETIVOS	7
6.1	GENERAL	7
6.2	ESPECIFICO	7
7	PROPÓSITO	7
8	ALCANCE	7
9	MARCO CONCEPTUAL	8
10	MARCO NORMATIVO	9
11	MEDICION DE CUMPLIMIENTO	10
11.1	Indicador tasa de cumplimiento de capacitaciones programadas.	10
11.2	Evaluación del impacto de las capacitaciones: Evaluar el impacto en el desarrollo de competencias.	10
12	INDUCCION	11
12.1	Generalidades	11
12.2	Programa de inducción	11
13	REINDUCCION	13
13.1	Generalidades	14
13.2	Programa de reintucción	14
14	PLAN DE ACCIÓN PIC	16
15	PLAN DE ACCIÓN DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN	19
16	METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN	19

QUIENES SOMOS

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

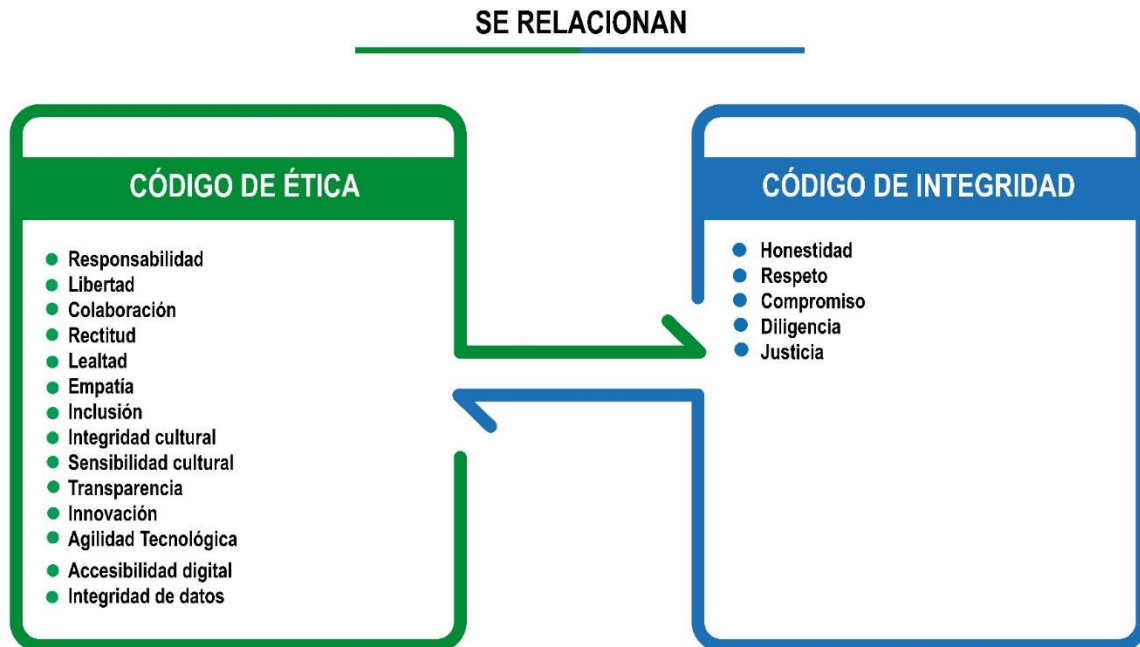
1 MISIÓN

El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

2 VISIÓN

Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural

3 VALORES INSTITUCIONALES



3.1 CÓDIGO DE ÉTICA

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.
- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad, asegurando que todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.



- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques, permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad.
- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.
- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.

- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

3.2 CODIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

4 INTRODUCCIÓN

En el marco del fortalecimiento institucional y el compromiso con la prestación de servicios de salud de alta calidad, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará reconoce al talento humano como su principal activo estratégico. Este recurso es el factor clave que impulsa la gestión efectiva y el cumplimiento de los objetivos misionales, garantizando un impacto positivo en la comunidad que atendemos.

La gestión del talento humano no solo implica la adecuada selección y administración del personal, sino también su desarrollo integral dentro de un entorno laboral que fomente el aprendizaje continuo, la ética y la innovación. En este contexto, el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** se constituye como una herramienta fundamental para fortalecer las competencias, habilidades, actitudes y conocimientos de los servidores públicos de la E.S.E., permitiéndoles enfrentar con eficacia los desafíos actuales y futuros del sector salud.

El diseño del PIC está alineado con los principios de transparencia, mejora continua y creación de valor público, promoviendo una cultura organizacional orientada a la excelencia. A partir de un diagnóstico basado en la detección de necesidades de capacitación, el plan integra ejes temáticos esenciales como la gestión del conocimiento, la innovación, la ética pública, y la transformación digital, asegurando su coherencia con las metas institucionales y los estándares normativos del sector.

Con este esfuerzo, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará busca no solo el desarrollo individual de sus colaboradores, sino también el fortalecimiento de sus capacidades organizacionales, contribuyendo a la mejora de los resultados institucionales y a la satisfacción de las necesidades de la población beneficiaria

5 OBJETIVOS

5.1 GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, a través de procesos de capacitación internos y externos, con el propósito de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio del cumplimiento de los objetivos misionales y la mejora de los resultados institucionales.

5.2 ESPECIFICO

- Implementar orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano, considerando herramientas como la evaluación del desempeño, resultados del PIC, encuestas de detección de necesidades, y aportes de gestores y grupos focales.
- Enfocar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) en la identificación y cierre de brechas y falencias detectadas, con el objetivo de mejorar el desempeño en los puestos de trabajo y garantizar la efectividad de las acciones formativas.
- Realizar evaluaciones periódicas de los resultados obtenidos de las capacitaciones, con base en criterios de eficiencia y eficacia, asegurando que las competencias desarrolladas impacten positivamente en los objetivos organizacionales.

6 PROPÓSITO

Promover el desarrollo continuo y sostenible de las competencias de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, alineado con los ejes estratégicos y temáticos establecidos, para enfrentar con éxito los retos de la modernización institucional y las demandas del entorno cambiante. El plan busca garantizar igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, bajo principios de equidad y mejora continua, con el objetivo de fortalecer el desempeño laboral, mejorar la calidad del servicio prestado y consolidar la confianza de la comunidad en la gestión de la institución.

7 ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará abarca todas las etapas del proceso formativo, iniciando con la detección de necesidades de capacitación en cada una de las

dependencias de la entidad. A partir de estas necesidades, se diseñan e implementan acciones formativas orientadas al fortalecimiento y desarrollo de las competencias técnicas, laborales y comportamentales de los servidores públicos.

8 MARCO CONCEPTUAL

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

9 MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
- Decreto 612 de 2018, por el cual se establece el desarrollo e implementación del plan institucional de capacitaciones.
- Ley 1064 de 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.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030
-

10 MEDICION DE CUMPLIMIENTO

10.1 Indicador tasa de cumplimiento de capacitaciones programadas.

Fórmula:

$$Tasa\ de\ Cumplimiento\ (\%) = \left(\frac{Capacitaciones\ realizadas}{Capacitaciones\ programadas} \right) * 100$$

Componentes del indicador:

- **Capacitaciones programadas:** Total de actividades de capacitación planificadas en un período determinado.
- **Capacitaciones realizadas:** Total de actividades de capacitación efectivamente ejecutadas en el mismo período.

Método de cálculo:

- Se elabora un plan de capacitaciones con un cronograma.
- Al final del período, se verifica cuántas actividades se completaron según lo programado.

10.2 Evaluación del impacto de las capacitaciones: Evaluar el impacto en el desarrollo de competencias.

Indicador: Nivel de satisfacción y aprendizaje

$$\begin{aligned} &Pr.\ de\ satisfacción\ o\ aprendizaje\ (\%) \\ &= \left(\frac{Suma\ de\ calificaciones\ obtenidas\ en\ encuestas}{Total\ de\ servidores\ capacitados} \right) * 100 \end{aligned}$$

- Bajo: Menor a 3.0
- Medio: 3.0 sobre 5.0
- Aceptable: 4.0 sobre 5.0
- Alto: 5.0 sobre 5.0

11 INDUCCION

La inducción es un proceso estratégico que facilita la integración de los nuevos servidores públicos a la entidad, proporcionando los conocimientos esenciales sobre la misión, visión, estructura, valores y normatividad institucional. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar que los colaboradores se familiaricen con los lineamientos y dinámicas internas desde su ingreso, promoviendo una adaptación efectiva y un desempeño alineado con los objetivos organizacionales.

Dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la inducción se consolida como un componente fundamental, diseñado para fortalecer la gestión del conocimiento y sentar las bases de una cultura organizacional sólida, en la cual cada servidor público comprenda su rol y contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

11.1 Generalidades

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta estratégica fundamental para el desarrollo integral de los servidores públicos, orientada a fortalecer la capacidad organizacional y fomentar el aprendizaje continuo. Según lo establecido en el marco normativo vigente, el PIC debe incluir programas obligatorios de **inducción**, considerado proceso esencial para promover la integración efectiva de los empleados y el fortalecimiento de sus competencias.

11.2 Programa de inducción

Introducción

El programa de inducción es un proceso diseñado para facilitar la integración de los nuevos empleados a la cultura organizacional, fortaleciendo su formación ética y su comprensión del servicio público. Este programa asegura que los servidores comprendan sus funciones, responsabilidades y el propósito estratégico de la Entidad, fomentando el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales.

Objetivos

- Integrar a los nuevos empleados al entorno organizacional y fortalecer su identidad institucional.
- Proveer información esencial sobre la misión, visión, valores, estructura y funciones de la Entidad.
- Desarrollar competencias básicas relacionadas con el servicio público y la ética profesional.
- Garantizar que los empleados conozcan sus derechos, deberes y responsabilidades individuales.

Alcance

Este programa está dirigido a todos los empleados recién vinculados a la Entidad durante sus primeros cuatro meses, incluyendo aquellos en período de prueba. Las actividades del programa están alineadas con la planeación estratégica y se desarrollan mediante sesiones presenciales y recursos digitales accesibles.

Para el desarrollo de la inducción los temas a tratar y las responsabilidades son las siguiente:

OFICINA	RESPONSABILIDAD
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y Visión • Principios y Valores • Estructura-organizacional • Objetivos Institucionales • Sistema Integrado de Planeación y Gestión
Gestión de Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Información general • Horarios de trabajo • Calendarios y forma de pago • Gestión de identificación y Dotación si aplica.
Gestión Documental	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documenta
Gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Gestión ambienta • Plan Hospitalario de Manejo de residuos • Código de colores
Gestión de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión de Calidad • Mapa de Procesos • Gestión de No Conformidades • Indicadores de Gestión
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Política en seguridad y salud en el trabajo • Funciones y responsabilidades del COPASST • Procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Hospitalario de emergencias y desastres
COORDINADOR DE SISTEMAS	<ul style="list-style-type: none"> • Política de seguridad y tratamiento de Datos • Gestión de tecnología de la información, y manejo de los diferentes softwares que se tiene implementados en la institución.

12 REINDUCCION

La reinducción es un proceso estratégico que permite reforzar y actualizar el conocimiento de los servidores públicos sobre la misión, visión, estructura, valores y normatividad institucional, promoviendo su integración continua con los lineamientos y dinámicas de la entidad. Este procedimiento está orientado a consolidar el compromiso de los colaboradores con los objetivos organizacionales, asegurando un desempeño eficiente y alineado con las exigencias actuales.

Como parte del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la reinducción se establece como un elemento clave para fortalecer la gestión del conocimiento, garantizar la actualización permanente de los servidores públicos y fomentar una cultura organizacional adaptativa y comprometida. Este proceso no solo afianza el sentido de pertenencia y la identidad institucional, sino que también impulsa la excelencia y la continuidad en el cumplimiento de la misión institucional.

OBJETIVOS:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados 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.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios 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.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

12.1 Generalidades

La reinducción es un proceso formativo dirigido a los servidores públicos que ya forman parte de la entidad, con el propósito de reforzar y actualizar su conocimiento sobre aspectos clave de la organización. Este proceso responde a la necesidad de alinear a los colaboradores con las transformaciones internas, nuevos lineamientos, normativas actualizadas y dinámicas operativas que impactan su desempeño.

12.2 Programa de reinducción

La reinducción es una herramienta clave para fortalecer el desempeño, la alineación estratégica y el compromiso de los colaboradores con los objetivos organizacionales. En este sentido, el programa de reinducción del Plan Institucional de Capacitaciones está diseñado para actualizar y reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, brindando una visión integral de los procesos, normativas y valores que guían nuestras operaciones.

Objetivos

- Reforzar el conocimiento de las políticas, normativas y procedimientos institucionales.
- Actualizar a los colaboradores sobre cambios recientes en la organización.
- Fortalecer el compromiso con la misión, visión y valores organizacionales.
- Promover la integración y el trabajo en equipo.
- Potenciar competencias clave para el desempeño eficiente en los roles asignados

Alcance

El programa está dirigido a todos los colaboradores de la institución, incluyendo personal administrativo, asistencial y operativo, con énfasis en aquellos que hayan cambiado de funciones, ingresado recientemente o requieran actualización en procesos críticos. Se implementará a nivel organizacional, cubriendo áreas estratégicas y operativas relevantes.

Para el desarrollo de la reinducción los temas a tratar y las responsabilidades son las siguiente:

OFICINA	RESPONSABILIDAD
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y Visión • Principios y Valores • Estructura-organizacional • Objetivos Institucionales • Sistema Integrado de Planeación y Gestión
Gestión de Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Información general



	<ul style="list-style-type: none">• Horarios de trabajo• Calendarios y forma de pago• Gestión de identificación y Dotación si aplica.
Gestión Documental	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documenta
Gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none">• Política de Gestión ambienta• Plan Hospitalario de Manejo de residuos• Código de colores
Gestión de la calidad	<ul style="list-style-type: none">• Sistema de Gestión de Calidad• Mapa de Procesos• Gestión de No Conformidades• Indicadores de Gestión
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Política en seguridad y salud en el trabajo• Funciones y responsabilidades del COPASST• Procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo• Plan Hospitalario de emergencias y desastres
COORDINADOR DE SISTEMAS	<ul style="list-style-type: none">• Política de seguridad y tratamiento de Datos• Gestión de tecnología de la información, y manejo de los diferentes softwares que se tiene implementados en la institución.



13 PLAN DE ACCIÓN PIC

TEMA	TEMA PRINCIPAL	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETO	LUGAR	FECHA
Principios y valores éticos en la función pública	Ética en el servicio, Responsabilidad pública, Manejo de dilemas éticos y conflictos de interés	Oficina de Talento Humano	Servidores públicos administrativos	Auditorio HEC	10-FEB-2025
Ética y manejo de información del paciente	Confidencialidad, Normas sobre datos personales, Uso ético de la información	Asesora Jurídica	Todo el personal	Auditorio HEC	17-FEB-2025
Humanización de servicios de salud	Trato digno al paciente, Enfoque diferencial, Comunicación efectiva	Área de Calidad	Personal asistencial	Auditorio HEC	21-FEB-2025
Trabajo en equipo y liderazgo	Técnicas de liderazgo, Trabajo colaborativo, Resolución de conflictos	Oficina de talento Humano	Todo el personal	Auditorio HEC	28-FEB-2025
FURAG y MIPG	Estrategias para mejorar índices en FURAG con herramientas del MIPG	Asesor de Planeación	Líderes de procesos	Auditorio HEC	8-MAR-2025
Gestión de riesgos en salud	Prevención de infecciones nosocomiales, Seguridad del paciente, Identificación de riesgos	Coordinador de Calidad	Personal asistencial	Auditorio HEC	20-MAR-2025



Manejo de emergencias y código azul	Atención inicial, Código azul, Primeros auxilios, RCP y soporte vital	Médico HEC	Personal asistencial	Auditorio HEC	5 – Abr - 2025
Prevención y manejo de quemaduras	Identificación, Atención inicial y Seguimiento	Jefe de enfermería	Personal asistencial	Auditorio HEC	18-Abr - 2025
Innovaciones en atención materno-perinatal	Ruta materno-perinatal (Resolución 3280), Cuidado prenatal y perinatal	Medico ginecólogo	Personal asistencial	Auditorio HEC	12-MAY-2025
Actualización en manejo de enfermedades crónicas	Diabetes, Hipertensión arterial, Insuficiencia cardíaca	Médico Internista	Personal asistencial	Auditorio HEC	15-JUN-2025
Bienestar y salud mental en el trabajo	Estrés laboral, Trastornos mentales comunes: detección y manejo	Profesional SGSST	Todo el personal	Auditorio HEC	10-JUL-2025
Cuidado y manejo de heridas	Heridas crónicas, Prevención de úlceras por presión	Jefe de enfermería	Personal asistencial	Auditorio HEC	25-JUL-2025
Atención social a población vulnerable	Enfoque diferencial, Ruta integral de atención a víctimas de violencia sexual	Asesor de Calidad	Personal asistencial	Auditorio HEC	7-AGO-2025
Nutrición clínica y dietética	Manejo nutricional en pacientes hospitalizados	Nutricionista	Personal asistencial	Auditorio HEC	20-AGO-2025



Atención pediátrica en emergencias	Manejo inicial, Urgencias pediátricas, Identificación de riesgos	Médico pediatra	Personal asistencial	Auditorio HEC	20-SEP-2025
Reinducción institucional y protocolo de calidad	Reinducción Rocky, Protocolo de identificación de pacientes, temas del programa de reinducción	Coordinador de Calidad	Todo el personal	Auditorio HEC	20-JUN-2025
Limpieza, desinfección y manejo de residuos	Lavado de áreas, Manejo de guardianes, Gestión de residuos	Profesional SGSST	Personal de servicios generales y conductores	Auditorio HEC	20-OCT-2025
Farmacovigilancia y seguridad del medicamento	Reactivovigilancia, Tecnovigilancia, Protocolos de vacunación	Referentes de programas	Personal asistencial	Auditorio HEC	20-NOV-2025
Uso de EPP y reducción de riesgos ocupacionales	Uso de EPP, Prevención de accidentes laborales, Respuesta ante emergencias	Profesional SGSST	Todo el personal	Auditorio HEC	5-DIC-2025
Uso SIGEP	* Introducción * Funcionalidades básicas * Actualización de datos	Personal Capacitador – Referente	Todo el personal	Auditorio HEC	15-JUL-2025
Cierre y actualización en gestión pública	Innovaciones en gestión pública, Transparencia, Rendición de cuentas	Dirección de Innovación	Líderes y personal administrativo	Auditorio HEC	15-DIC-2025



14 PLAN DE ACCIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
REINDUCCIÓN		X										
INDUCCIÓN		X				X						X

15 METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales

- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar

- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.

Aprobación



- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización

- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación

- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.
- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.

EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará
C.C 79.824.210

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Asesor de planeación	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño