



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PASTO SALUD E.S.E

NIT. 900091143-9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VERSION 7.0

SAN JUAN DE PASTO
2021

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	2

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021

ACTUALIZADO POR.

Grupo de Gestión de Talento Humano

SAN JUAN DE PASTO
2021

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	3

TABLA DE CONTENIDO

PAG

RESOLUCIÓN	4
CONTROL DE CAMBIOS	9
INTRODUCCIÓN	10
1. MARCO NORMATIVO	11
2. GENERALIDADES	12
2.2 CONCEPTOS INTERRELACIONADOS	12
3. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN	15
4. OBJETIVOS	16
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
5. ACREDITACIÓN EN SALUD	17
6. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	18
7. FORMULACIÓN DEL PIC	19
7.1 ENFOQUE DE COMPETENCIAS	19
7.2 COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN	19
7.3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	19
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PRIORIZACIÓN EN EJES TEMÁTICOS	21
9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	24
9.1 MODALIDAD PRESENCIAL	24
9.2 MODALIDAD VIRTUAL	24
9.3 MODALIDAD HIBRIDA O MIXTA	24
10. CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD (PHVA)	25
11. PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	27
11.1 RESPONSABLES	27
11.2 REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	28
12. PRESUPUESTO	29
13. EVALUACIÓN	30
14. DOCUMENTACIÓN	32
15. DIVULGACIÓN	33
16. CRONOGRAMA	34
17. GLOSARIO	35
BIBLIOGRAFÍA	36



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E
NIT. 900091143-9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FORMULACION

CODIGO

VERSION

PAG

Secretaria General

PL-PIC

7.0

4

RESOLUCIÓN

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-PIC	7.0	5

RESOLUCIÓN No. **0064 - -**
28 ENE. 2021

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2021"

La Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus facultades legales, Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, en su artículo 1, adiciona entre otros el artículo 2.2.22.3.14 al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Institucional de Capacitación.

Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado a más tardar a 31 de Enero de cada año, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web de la entidad.

Que el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 establece en su literal C "Planes institucionales: Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional".

Que la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, ha orientado el Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo entre otras a lo señalado en la ley 909 de 2004, artículo 36 Objetivos de la Capacitación: 1 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. 2 Dentro de la política que establezca el Departamento

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-PIC	7.0	6

RESOLUCIONES				
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E	VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GS-R	052
GERENCIA				

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. 3. 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.

De igual forma el Grupo de Gestión de Talento Humano ha formulado el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2021, teniendo en cuenta las competencias laborales los funcionarios de la entidad y conforme a los estándares de acreditación como Gestión Clínica Excelente y Segura, Humanización en la atención en Salud, Responsabilidad Social, Atención centrada en el usuario, Gestión de la Tecnología, Transformación Cultural Permanente y Gestión del Riesgo entre otros.

Que mediante Acta del 26 de enero de 2021, se revisó y aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, el Plan Institucional de Capacitación.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E y la matriz anexa para la vigencia 2021, conforme a la parte motiva del presente proveldo; el cual hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO:** El Plan Institucional de Capacitaciones Vigencia 2021, podrá ser ajustado en cualquier momento de acuerdo a las necesidades que surjan para la entidad dentro de la ejecución del mismo.
- ARTÍCULO TERCERO:** Las capacitaciones fuera de la ciudad deberán ser autorizadas por parte de la Gerente, para lo cual podrá tener en cuenta las funciones del cargo del solicitante o las labores encomendadas, la novedad e importancia de la temática para la entidad entre otras.
- ARTÍCULO CUARTO:** El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones 2021, serán realizados por el Grupo de Gestión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E
NIT. 900091143-9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FORMULACION

CODIGO

VERSION

PAG

Secretaria General

PL-PIC

7.0

7



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-PIC	7.0	8



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION GERENCIA	GS-IR	062

ARTÍCULO QUINTO: Publicar la presente resolución junto con el Plan Institucional de Capacitación 2021 en la página web de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga toda disposición anterior.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Ana Belén Arteaga Torres
ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
 Gerente

Proyecto: Alejandra Pérez Andrade – Psicóloga Contratista *[Signature]*
 Revisó: José Luis Ocampo Guerrero – Asesor TH (E) *[Signature]*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	9

CONTROL DE CAMBIOS

E: Elaboración del documento. M:

Modificación del documento X:

Eliminación del documento

VERSIÓN	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACIÓN DE CAMBIOS					ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN
		E	M	X	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
6.0	Plan Institucional de Capacitaciones de Pasto Salud E.S.E.		X		Fortalecer la apropiación del conocimiento y habilidades del talento humano al servicio de Pasto Salud E.S.E	Alejandra Pérez Andrade – Psicóloga Contratista de Talento Humano	Resolución 0064 de 2021

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	10

INTRODUCCIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE presenta el Plan Institucional de Capacitación 2021, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales; buscando su desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la prestación de los servicios y su seguridad financiera (Objetivos Estratégicos del Plan Institucional de Desarrollo), así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para Pasto Salud ESE, el PIC se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo. Por lo tanto plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprehender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar y de elaborar síntesis; este plan propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones va enfocado al cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose a fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación, con las cuales se mejora el compromiso y la motivación de los servidores y de esta manera se impacta positivamente en la calidad del servicio.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo. También hacen parte del PIC los recursos con los que se cuenta para su ejecución, y se define la forma como se realizará su evaluación y su divulgación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	11

1. MARCO NORMATIVO

- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1227 DE 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015, Título IV en 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 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Decreto 894 de 2017. 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	12

2. GENERALIDADES

2.1 MARCO CONCEPTUAL

La Carta Iberoamericana de la Función Pública, la cual fue adoptada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en el año 2003, definió los criterios organizativos, técnicos y jurídicos necesarios para establecer un sistema de gestión del empleo y de los recursos humanos de manera eficaz y transparente.

En dicho documento, se considera que para la consecución de un mejor Estado, se requiere como condición la profesionalización de la función pública, es decir, que los servidores públicos posean atributos tales como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desarrollo de sus funciones, responsabilidad, honestidad y el cumplimiento de los principios y valores de la democracia. Donde el recurso humano debe estar acorde a la estrategia de la organización, donde las competencias laborales son fundamentales para el cumplimiento de las funciones y de los objetivos institucionales, dándole a la formación y a la capacitación un papel esencial para alcanzar los atributos de profesionalización del empleo público.

El enfoque de la capacitación de los empleados públicos debe garantizar el desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como cursos realizados por centros de formación o expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje.

2.2 CONCEPTOS INTERRELACIONADOS

Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se relacionan algunos conceptos:

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Capacitación: De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998: “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 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende, además, a los procesos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	13

que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Formación: En procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias, son:

Evaluación de desempeño: proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el área de Talento Humano de la institución. La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Evaluación de competencias: es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Enseguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral.

Observación del desempeño: sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, es decir, las competencias de sus colaboradores, aportan al logro de los objetivos de su empresa. Lo ideal es establecer algún sistema sencillo de evaluación en que el propio cargo o puesto de trabajo proporciona la información necesaria respecto del desempeño del colaborador.

Análisis de procesos: describe los procesos involucrados "Tal como están", con diagramas e imágenes que los responsables de llevar a cabo las tareas pueden entender fácilmente.

Planes de mejoramiento: información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación como resultado del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	14

Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	15

3. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN

La capacitación y formación será administrada de acuerdo a los siguientes principios:

- a) **Objetividad:** Dará respuesta al diagnóstico de necesidades realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.
- b) **Interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades de Pasto Salud ESE, en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la Ley.
- c) **Economía:** Los planes y programas serán desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles.
- d) **Producción y circulación de conocimiento:** Los planes y programas deberán estimular en los funcionarios la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la organización como hacia sus usuarios externos.
- e) **Modernización:** La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de los conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la gestión institucional con estándares de calidad reconocidos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	16

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la apropiación del conocimiento y habilidades del talento humano al servicio de Pasto Salud E.S.E., para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, el desempeño laboral y la calidad de vida de los colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano de la Empresa para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PIC derivadas del primer objetivo
- Evaluar el cumplimiento, cobertura y efectividad de las acciones de capacitación que se implementen.
- Identificar oportunidades de mejora en función de las brechas que se evidencien.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	17

5. ACREDITACIÓN EN SALUD

Todas las capacitaciones se orientarán a cumplir con el proceso de acreditación, entendida la acreditación como un “Proceso voluntario y periódico de autoevaluación interna y revisión externa de los procesos y resultados que garantizan y mejoran la calidad de la atención del usuario en una organización de salud, a través de una serie de estándares óptimos y factibles de alcanzar, previamente conocidos por las entidades evaluadas. Es realizada por personal idóneo y entrenado para tal fin y su resultado es avalado por entidades de acreditación autorizadas para dicha función.” (Resolución 1445 de 2006).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	18

6. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el personal de planta permanente, temporal y contratistas, de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ES.E.

Los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y que no impliquen un rubro para su ejecución.

Los asistentes a capacitaciones tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- b) Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c) Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
- d) El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- e) Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un evento de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, sin que medie justa causa, Pasto Salud E.S.E tomará las medidas que considere pertinentes con el fin de lograr la devolución de la inversión en capacitación.
- f) Los funcionarios tienen la obligación de transferir el conocimiento de las capacitaciones externas si son superiores a 20 horas de la siguiente manera:

Transferencia de conocimiento	
De 20 horas a 40 horas	<p>Realizar memorias de la actividad, que incluya los contenidos de mayor relevancia y que puedan ser aplicados por los funcionarios en sus actividades, para lo cual el funcionario que realiza la capacitación desplegar esta información por medio de correo electrónico en el formato GSI - 058 Comunicaciones Oficiales.</p> <p>Las memorias se almacenaran en el archivo de capacitaciones de la oficina del grupo de gestión de talento humano</p>
Mayor a 40 horas	<p>Realizar la transferencia del conocimiento, presencial o virtualmente</p> <p>Una síntesis de la actividad se publicará y almacenará en el archivo de capacitaciones de la oficina del grupo de gestión de talento humano.</p>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	19

7. FORMULACIÓN DEL PIC

La estrategia metodológica para la formulación del Plan se centra en definir un diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación para sus servidores, a partir del cual se priorizan los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales y comportamentales existentes en todas las dependencias de la organización.

Los procesos de formación y desarrollo de competencias nacen de la necesidad de lograr impactos positivos en el desarrollo de una organización a partir de la implementación de un sistema de educación que estimule las competencias propias de los funcionarios. Por ende la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., realizará el modelo de gestión de competencias con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos.

7.1 ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Para implementar con éxito esta práctica se identificaron las competencias genéricas y específicas que fortalecen las dimensiones del conocimiento de SER, SABER y HACER de la organización en el marco de un QUERER HACER con base en el análisis de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, sus estrategias y sus metas; lo cual ayuda a identificar cuáles son las competencias que deben aspirar a adquirir sus funcionarios y hacia dónde dirigir los esfuerzos y capacitaciones.

7.2 COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN

Las clásicas tres dimensiones de construcción del ser humano y sus procesos

- a) **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, sentido de pertenencia, disciplina personal, liderazgo, proyecto de vida, desarrollo humano, autoestima, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y su desempeño superior en las organizaciones.
- b) **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos, datos e información que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- c) **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, con las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

7.3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización. Aunque suele atribuirse

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	20

como una competencia típica de quien dirige al grupo, en realidad sus características deben extenderse al desarrollo personal de todos los colaboradores, puesto que finalmente todos lideran sus propias vidas tanto intra como extra laboralmente, y el grado de equilibrio de estas realidades va a incidir en el desempeño laboral.

Así, interesa fortalecer en el talento humano aspectos del desarrollo personal tales como: la integridad y honestidad del carácter, la disposición a la resolución pacífica de los conflictos, la buena comunicación, el establecimiento de metas personales y la contribución al alcance de las organizacionales, la toma de iniciativa, la buena comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo, la disposición al cambio, y el inspirar a los demás, entre otros.

Lo anterior va construyendo comportamientos culturales que contribuyan efectivamente alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el establecimiento de la Misión, Visión y Valores Institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	21

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PRIORIZACIÓN EN EJES TEMÁTICOS

El diagnóstico de las necesidades de capacitación es una etapa fundamental del Plan, que permite orientar su estructuración y desarrollo para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos de la institución.

Las necesidades de capacitación se levantan de la siguiente manera:

- a) **Líderes de proceso:** se realiza el levantamiento de las necesidades de los líderes de proceso mediante comunicación oficial, donde ellos priorizan sus temáticas teniendo en cuenta los siguientes ítems:
 - Desempeño de los procesos
 - Indicadores con calificación no favorable
 - Planes de mejoramiento
 - Auditorias de entes externos y auditorías internas
 - Resultados de autoevaluación de acreditación. PAMEC, autoevaluación y evaluación MIPG
- b) **Servidores públicos:** se levanta las necesidades de los servidores públicos mediante comunicación oficial a los sindicatos de Pasto Salud E.S.E y la Comisión de Personal, quienes presentan sus temáticas al Grupo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación oficial.
- c) **Evaluación de desempeño:** se toma como referencia las debilidades detectadas y formuladas dentro de un plan de mejoramiento individual que parte de la Evaluación de desempeño, para anexar las temáticas pertinentes al PIC.
- d) **Educación continuada de la junta directiva:** mediante encuesta se levantan las necesidades de educación continuada de la junta directiva, la cual busca el grado de conocimiento respecto de las funciones que se encuentran bajo su responsabilidad para determinar los temas relacionados que se consideren importantes para el desarrollo de sus funciones.
- e) **Direccionamiento estratégico:** se presenta a gerencia la priorización de las temáticas y mediante acta se establece las necesidades de capacitación.

Para la elaboración del PIC también se tienen en cuenta fuentes como los sistemas de gestión de calidad y seguridad y salud en el trabajo y oferta de la función pública.

Se agrega la acción de formación de bilingüismo por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que tiene como propósito brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios al Estado.

Además, todas las capacitaciones se orientarán a fortalecer cumplimiento de los objetivos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	22

estratégicos.

Igualmente se tendrá en cuenta los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior como insumo para la elaboración del actual documento: (181-PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONES).

Producto del diagnóstico de las necesidades de capacitación se identificarán y se priorizarán las necesidades, agrupándose de acuerdo a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público, el mismo que está orientado a fortalecer la gestión pública colombiana mediante un proceso de mejora continua en el que se adoptan las mejores prácticas que han venido marcando la tendencia en la gestión estratégica del talento humano y el cambio de paradigmas.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación exhorta a las entidades públicas a encontrar mecanismos de respuesta flexibles y de alta eficiencia para atender las demandas sociales, aumentar los niveles de calidad en la provisión de bienes y servicios y consolidar espacios de participación ciudadana. Para que todo lo anterior genere un cambio de paradigmas es vital que todos los servidores públicos tengan interiorizados los conceptos que permitan generar este cambio.

La apuesta estratégica de este Plan radica en establecer los enfoques, organizados en ejes temáticos priorizados que son el punto de partida para los esquemas de formación y capacitación durante la vigencia del Plan. Los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son:

a) **Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas:** este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

b) **Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público:** la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento de las personas, está familiarizada de manera íntima con las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. Así, las conductas finalmente dependen de dos variables que las políticas de talento humano deben activar:

- La posesión de las competencias necesarias para un adecuado desempeño en el rol asignado, y
- Un grado de voluntad que garantice el esfuerzo necesario.

c) **Eje temático III: Gobernanza para la paz:** la gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

Por lo anterior, la identificación de necesidades de capacitación se seleccionó a través del modelo de gestión de competencias, encaminándose a que definidos los ejes temáticos y

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	23

sus responsables se orienten las reuniones correspondientes a definir las acciones de formación específicas en cada eje, programando las actividades en la matriz definida mediante el Sistema de Gestión de Calidad (181-PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONES), anexo al presente Plan:

8.1 Comparativo Plan Institucional de Capacitaciones 2021

Año	Número de capacitaciones	Número de capacitaciones por objetivo estratégico			
		Aprendizaje y crecimiento	Procesos internos	Usuarios y familias	Perspectiva Financiera
2020	67	67	67	6	0
2021	98	98	98	23	7

Para realizar la priorización de capacitaciones también se tuvo en cuenta el enfoque de los objetivos estratégicos en el que se ubica cada acción de formación, con el fin de mejorar las habilidades y competencias del talento humano.

Teniendo como referencia el Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2020, el número de acciones de formación enfocadas al objetivo estratégico usuarios y sus familias corresponde al 9% del total de capacitaciones y el 0% a perspectiva financiera.

Para la vigencia del 2021, se priorizo en estos objetivos, y se aumentó para usuarios y familia al 23% y perspectiva financiera al 7%.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	24

9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

9.1 MODALIDAD PRESENCIAL

Es la modalidad principal en la que se realizarán las actividades académicas en las que interactúan profesor y alumno. Las actividades para el presente plan se definen en detalle en el anexo en formato Excel que hace parte del mismo:

- a) **Seminario:** Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas.
- b) **Taller:** En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo.
- c) **Simposio:** El simposio es una actividad en la cual un grupo selecto de personas expertas en determinadas ramas del saber, exponen diversos aspectos o problemáticas sobre un tema central, ante un auditorio durante un tiempo.

9.2 MODALIDAD VIRTUAL

Según la evolución en la ejecución del PIC se podrán utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.

9.3 MODALIDAD HIBRIDA O MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instruccionales de aprendizaje a distancia.

TIPO DE CAPACITACIÓN: el Plan se desarrollará básicamente a través de capacitaciones internas, es decir se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la empresa con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito. Las capacitaciones pueden ser abiertas para todo el personal o cerradas para una lista específica de convocados, según las necesidades que se desean satisfacer.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	25

10. CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD (PHVA)

Al direccionamiento estratégico se aplica el ciclo PHVA como ciclo de mejora continua que permite que los lineamientos se ejecuten y renueven según sea necesario. El ciclo PHVA se fundamenta en actuar sobre el proceso, resolviendo continuamente las desviaciones a los resultados esperados.

En la etapa de **Planear (P)**, contando con información real de diagnóstico de la entidad se establecen un futuro deseado, incluyendo objetivos estratégicos, metas, métodos, tiempo o plazo y las responsabilidades. La Planeación abarca desde la definición del direccionamiento estratégico el cual se desagrega hasta el nivel de planes operativos ejecutables.

La etapa de **Hacer (H)**, corresponde a la ejecución de los planes operativos orientados a la consecución de los objetivos estratégicos y a la visión o futuro deseado para Pasto Salud ESE. En la etapa de hacer es fundamental la recolección de datos para la verificación del proceso. En esta etapa es esencial el entrenamiento en el trabajo resultante de la fase de planeación.

El seguimiento a la gestión y control hacen parte de la etapa de **Verificar (V)**, donde tomando como base los datos recolectados durante la ejecución y los informes consolidados se compara el resultado obtenido con la meta planificada, identificando desviaciones.

Con el fin de tomar medidas frente a los resultados obtenidos, sobreviene la etapa de **Actuar(A)**, donde es necesario analizar las causas que generan las desviaciones y formular acciones tendientes a prevenir, corregir o mejorar los resultados obtenidos. En el análisis realizado en esta etapa se puede detectar la necesidad de revisar y reformular las metas u objetivos estratégicos, incluso la visión. Todas las decisiones tomadas en la etapa de Actuar deben estar soportadas y justificadas en actas.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	27

11. PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional. Se cuenta con un Procedimiento GTH PD37 INDUCCIÓN REINDUCCION de acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

- a) **Inducción general:** se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera virtual (Plataforma Moddle). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija y Planta Temporal que ingresan a Pasto Salud ESE. Para el registro de información se cuenta con el Formato (339-SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERALV6.0 (1))
- b) **Inducción específica en el puesto de trabajo:** está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en el Formato (338-FORMATOINDUCCIONESPECÍFICAV6.0) dispuesto en el servidor documental, el cual consta de seis capítulos que son los siguientes: I. DATOS GENERALES DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INDUCCION / REINDUCCION; II. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA QUE DA ORIGEN A LA INDUCCIÓN DEL PERSONAL; III. INDUCCIÓN ESPECIFICA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO; IV. COMPETENCIAS BÁSICAS EN TECNOLOGÍA, USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y APLICATIVOS; IV. COMPETENCIAS BÁSICAS EN TECNOLOGÍA, USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y APLICATIVOS; y VI. REVISIÓN Y ACEPTACIÓN FINAL DE LOS INTERVINIENTES.
- c) **Entrenamiento:** Se realizará entrenamiento cuando existan falencias en la evaluación de desempeño, para la inclusión de nuevas herramientas, metodologías o tecnologías. El entrenamiento debe registrarse en el Formato de Registro de Entrenamiento.

11.1 RESPONSABLES

Las actividades de inducción serán organizadas y/o ejecutadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la institución.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	28

11.2 REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de reinducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación a su desempeño laboral, las políticas de la institución y reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de Pasto Salud ESE. Contando con el Procedimiento actualizado en Versión 7º.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	29

12. PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios de Pasto Salud E.S.E. serán financiados con un presupuesto inicial asignado para la vigencia 2021 con un rubro presupuestal No. 2120209 por valor de SESENTA Y TRES MILLONES CIENTO VEINTITRES MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS (\$ 63.123.848). El presupuesto puede aumentar de acuerdo a direccionamientos administrativos.

Si bien es cierto, la entidad tiene asignado unos recursos para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2021, también se cuantifican los costos en los que se incurre en el proceso de capacitación relacionado con las horas de trabajo que invierten los servidores, se estima una suma de OCHENTA Y TRES MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA (\$83'353.340).

La suma total de la inversión de Pasto Salud E.S.E para el Plan Institucional de Capacitaciones Vigencia 2021 teniendo en cuenta estos dos aspectos es de CIENTO CUARENTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CIENTO OCHENTA Y OCHO PESOS (\$146'477.188)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	30

13. EVALUACIÓN

La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación. Un indicador es la representación cuantitativa del estado de cumplimiento y/o impacto de una actividad o producto deseado, en un momento del tiempo, referida a una variable o relación entre variables, y que es verificable objetivamente. La lectura y análisis cualitativos del resultado medido sirven para valorar el logro de la actividad desarrollada. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos y adherencia en la práctica a los mismos. La evaluación se realizará en todos los eventos de capacitación.

- **Indicadores que miden el nivel de cumplimiento y cobertura de las capacitaciones programadas:** representaciones cuantitativas de una variable que permite medir el cumplimiento de los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto. Se miden de manera trimestral.
- **Indicadores que miden el nivel de eficacia de las acciones de formación:** representación cuantitativa de una variable que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no. Se miden de manera mensual.
- **Indicadores que miden la efectividad de las acciones de formación:** representación cuantitativa de una variable que permite medir la eficacia mediante el cumplimiento de las metas del indicador estratégico.

Los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento y la medición se relacionan a continuación:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FORMULACION

CODIGO

VERSION

PAG

Secretaria General

PL-PIC

7.0

31

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	FRECUENCIA
Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas	$\frac{\text{Número de capacitaciones desarrolladas} * 100}{\text{Número de capacitaciones programadas}}$	≥80%	Trimestral
Nivel de conocimiento conceptual de las acciones de formación	$\frac{\text{Numero de capacitaciones que aprueban el método de conocimiento conceptual} * 100}{\text{Número total de capacitaciones con método de conocimiento conceptual}}$	≥80%	Mensual
Nivel de efectividad de las acciones de formación	$\frac{\text{Número metas cumplidas del indicador estratégico}}{\text{Número total de metas del indicador estratégico}} * 100$	≥80%	Mensual

14. DOCUMENTACIÓN

SOPORTES	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, indicando el proceso (capacitación, inducción o reinducción) y la temática específica de conformidad con el PIC	-Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores. -Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. -Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a la Oficina Asesora de Talento Humano 054-REGISTROASISTENCIAINTERNV6.0 (2) (338-FORMATOINDUCCIONESPECÍFICAV6.0) (339-SEGUIMIENTOINDUCCIONGENERALV6.0 (1))
Listados de asistencia y calificaciones de plataforma moodle	- Cuando las capacitaciones se realizan de forma virtual, es responsabilidad de la Oficina de Comunicaciones enviar el listado de asistencia con las respectivas calificaciones que genera la plataforma
Formatos de evaluación de comprensión	Las evaluaciones o test específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores, quienes conocen el tema. 058-COMUNICACIONESOFICIALESV6.0 (7)
Informe de resultados de evaluación de (comprensión)	-Los orientadores deberán adelantar la calificación correspondiente y consolidar los datos de nombre y calificación en archivo Excel. -Este archivo contendrá el informe de resultados de comprensión, el cual debe entregarse en medio físico firmado por el responsable y en medio magnético a la Oficina Asesora de Talento Humano 315-REALIZACIONDECAPACITACIONV7.0 (2)
Informe de resultados del PIC.	El informe se genera y consolida en la Oficina Asesora de Talento Humano y se reporta en la Matriz de Gestión y Desempeño periódicamente a los orientadores a fin de identificar posibles mejoras. 181-PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONESV7.0 (3)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	33

15. DIVULGACIÓN

El Plan de Capacitación Institucional -PIC- de Pasto Salud E.S.E., será desplegado a todos sus funcionarios por el Grupo de Talento Humano a través de la página web institucional y otros medios virtuales y/o presenciales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	34

16. CRONOGRAMA

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación serán definidas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de Pasto Salud E.S.E, y estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo (Ver anexo en formato Excel (181-PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONES)).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-PIC	7.0	35

17. GLOSARIO

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

Aprendizaje organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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 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 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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Evaluación de desempeño: proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el área de Talento Humano de la institución. La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 53 y 54 de la en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1227 DE 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Decreto 1083 de 2015, Título IV en 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 894 de 2017. 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.

Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

Fin del documento,

ACTUALIZADO POR:

ALEJANDRA PEREZ ANDRADE
Psicóloga Contratista Talento Humano



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E
NIT. 900091143-9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FORMULACION

CODIGO

VERSION

PAG

Secretaria General

PL-PIC

7.0

37

REVISADO POR:

JOSE LUIS OCAMPO
Asesor Talento Humano (E)

APROBADO POR:

ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
Gerente