



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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

VERSIÓN 9.0

SAN JUAN DE PASTO

ENERO 2022

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	2

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
DE PASTO SALUD E.S.E

ACTUALIZADO POR:

ALEJANDRA PEREZ ANDRADE
Profesional Universitario- Psicóloga

SAN JUAN DE PASTO
2022


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	3

Tabla de contenido

RESOLUCIÓN	4
CONTROL DE CAMBIOS	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MARCO NORMATIVO	8
3 GENERALIDADES	9
3.1 MARCO CONCEPTUAL	9
3.2 CONCEPTOS INTERRELACIONADOS	9
4 PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2020 - 2030	11
5 OBJETIVOS	14
5.1 OBJETIVO GENERAL	14
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
6 ACREDITACIÓN EN SALUD	15
7 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	16
8 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	17
8.1 ENFOQUE DE COMPETENCIAS	17
8.2 COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN	17
8.3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	18
9 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	18
9.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	20
10 COMPARATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	32
11 MODALIDADES Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	33
11.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	33
MODALIDAD PRESENCIAL	33
MODALIDAD VIRTUAL	33
MODALIDAD HIBRIDA O MIXTA	33
11.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	34
12 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	35
13 PRESUPUESTO	36
14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37
15 DIVULGACIÓN	38
16 CRONOGRAMA	39
17 GLOSARIO	40
18 BIBLIOGRAFIA	41



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	4

RESOLUCIÓN



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
9.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	OSIR	062
GERENCIA			

RESOLUCIÓN No. - 0 7 1 - -

25 ENE. 2022

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2022"

La Gerente (E) 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.

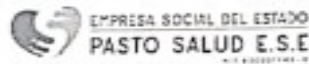
Que el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 establece en su literal C "Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación este deberá tener concordancia con los parámetros 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 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 2022, teniendo en cuenta las competencias laborales los funcionarios de la entidad y conforme a los estándares de acreditación como Gestión



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	5



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
9.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	OSI-R	062

GERENCIA

Clinica 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 25 de enero de 2022, 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 2022, conforme a la parte motiva del presente proveído; el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitaciones Vigencia 2022, 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 2022, serán realizados por el Grupo de Gestión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E


ARTÍCULO QUINTO: Publicar la presente resolución junto con el Plan Institucional de Capacitación 2022 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


 ADRIANA ENRÍQUEZ MEZA
 Gerente (E)


Proyecto: Alejandra Pérez Andrade – Profesional Universitaria Talento Humano
 Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes – Asesora Talento Humano

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	6

CONTROL DE CAMBIOS

- E: Elaboración del documento.
M: Modificación de del documento
X: Eliminación del documento

Versión	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACION DE CAMBIOS			Acto Administrativo o de Adopción		
		E	M	X			
9.0	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2022		X		Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento normativo	Alejandra Pérez Andrade/ Profesional Universitario Psicólogo	Resolución No. 071 del 25 de enero de 2022
8.0	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2022		X		Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento normativo	Alejandra Pérez Andrade/ Profesional Universitario Psicólogo	Resolución No. 0062 del 28 de enero de 2021

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	7

1 INTRODUCCIÓN


Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, Pasto Salud ESE presenta el Plan Institucional de Capacitación 2022, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de los colaboradores, 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.

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.

El presente documento también se encuentra alineado con el “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”, el cual define 4 ejes temáticos priorizados, a saber: Eje 1: Gestión del conocimiento, Eje 2: Creación del valor público, Eje 3: Transformación digital y Eje 4: Probidad y ética de lo público, los cuales, al ser desarrollados, permiten que los trabajadores adquieran conocimientos que les permitan adaptarse a un entorno cambiante.


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
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	8

2 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
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	9

3 GENERALIDADES

3.1 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.

3.2 CONCEPTOS INTERRELACIONADOS

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

Plan Institucional de Capacitación: 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	10

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 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	11

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

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

4 PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2020 - 2030

El objetivo de alinear el Plan Institucional de Capacitaciones de Pasto Salud E.S.E con el "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030", es generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, para estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte¹.

Para lograr este fin, el Departamento Administrativo de la Función Pública define 4 ejes temáticos priorizados que agregarán valor a la formación y, por ende, al

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2lJUBdeu/view_file/34208239

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	12

desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones²:

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación: el Manual operativo del MIPG (2019) define la gestión del conocimiento de la siguiente manera: “la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

De esta manera, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia³.

Eje 2. Creación del valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de

² Ibíd

³ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	13

directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias⁴.

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: La probidad, en términos generales, es la rectitud y moralidad a que tiene que ajustarse la conducta humana, y en lo público, la que debe observarse en el ejercicio de funciones públicas. Desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se busca generar conocimientos que permitan fijar hábitos relacionados con la integridad y ética de lo público⁵.

⁴ Ibid

⁵ Ibíd

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	14

5 OBJETIVOS

5.1 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 y el desempeño laboral de los trabajadores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

5.2 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
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	15

6 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 autorizados para dicha función.” (Resolución 1445 de 2006).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	16


7 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:
 - De 20 a 40 horas: 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. Las memorias se almacenaran en el archivo de capacitaciones de la oficina del grupo de gestión de talento humano
 - Mayor a 40 horas: Realizar la transferencia del conocimiento, presencial o virtualmente. Una síntesis de la actividad se publicará y almacenará en el archivo de capacitaciones de la oficina del grupo de gestión de talento humano.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	17

8 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

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.


8.1 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.

8.2 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	18

- 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.

8.3 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 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.

9 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

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:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	19

- 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 por medio de una encuesta, donde se prioriza las temáticas propuestas.
- c)** Sindicatos: mediante comunicación oficial a los sindicatos de Pasto Salud E.S.E, se solicita las sugerencias de acciones de formación que requieren para los servidores y éstas son presentadas al Grupo de Gestión de Talento Humano.
- d)** 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.
- e)** 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. La ejecución de las acciones de formación priorizadas se realizarán en las reuniones ordinarias designadas según la normatividad aplicable a éste grupo de interés.
- f)** 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 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).

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 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.

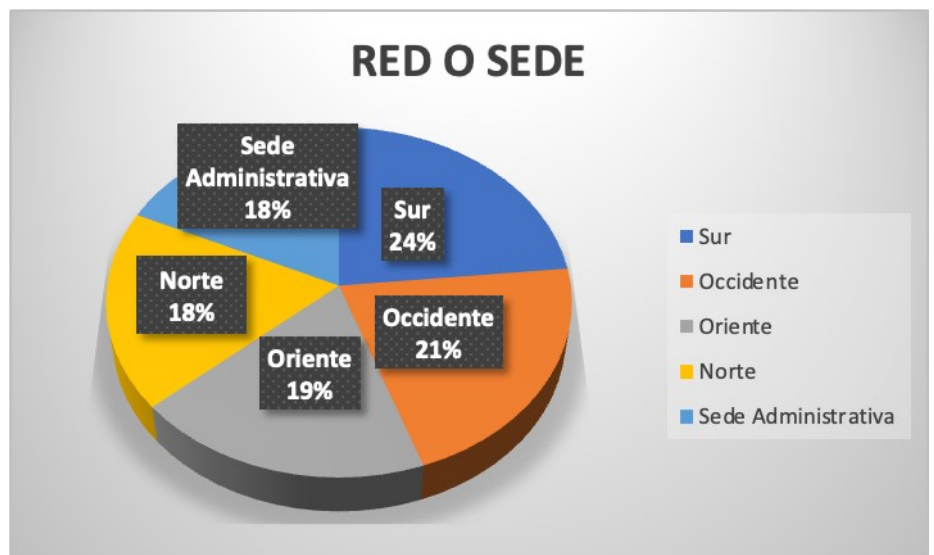
9.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN


Con el fin de obtener las necesidades de capacitación de los servidores, se realizó una encuesta donde se contempló tres niveles de la siguiente manera: personal directivo, administrativo y misional. Los resultados fueron los siguientes:

Datos generales:

En la aplicación de la encuesta participaron el 61% de los servidores (314) y se distribuyeron por redes de la siguiente manera:

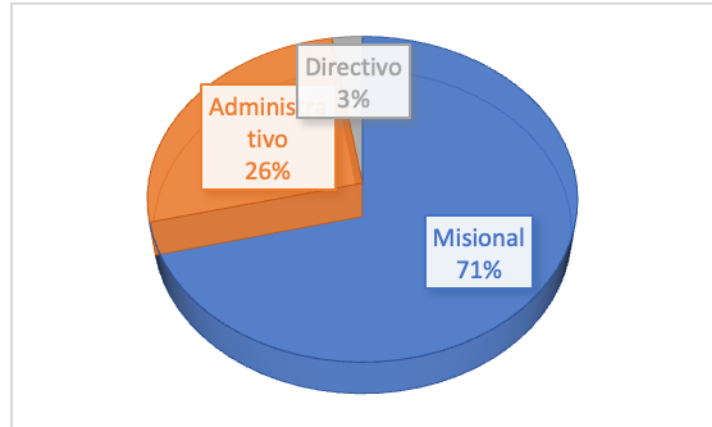
Red o sede	No	%
Sur	74	23%
Occidente	67	21%
Oriente	60	19%
Norte	58	18%
Sede Adm.	57	18%



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	21

De acuerdo a las categorías directivo, administrativo y misional, los datos se distribuyen de la siguiente manera:

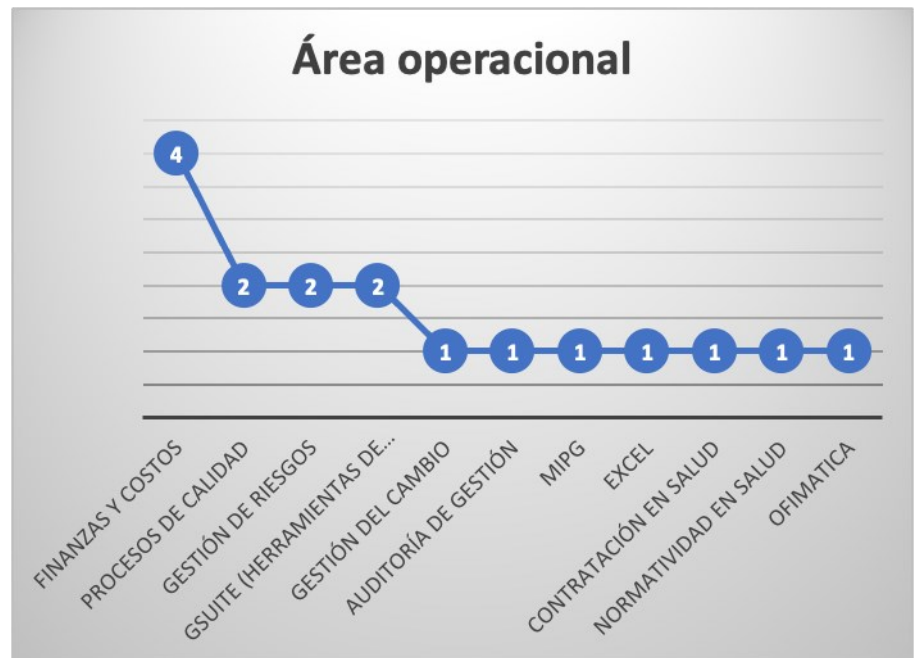
Grupo al que pertenece	No	%
Misional	225	71%
Administrativo	83	26%
Directivo	8	3%




Resultados personal directivo:

Con respecto al área operacional, se solicitó en la encuesta que cada servidor mencionara tres temáticas de capacitación operacional que le gustaría recibir o que piensa que le hacen falta en su área, el personal directivo priorizo las temáticas de la siguiente manera:

Temáticas	No
Finanzas y costos	4
Procesos de calidad	2
Gestión de riesgos	2
Gsuite (Herramientas de Google), herramientas de GMAIL	2
Gestión del cambio	1
Auditoría de gestión	1
MIPG	1
Excel	1
Contratación en salud	1
Normatividad en salud	1
Ofimatica	1



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	22

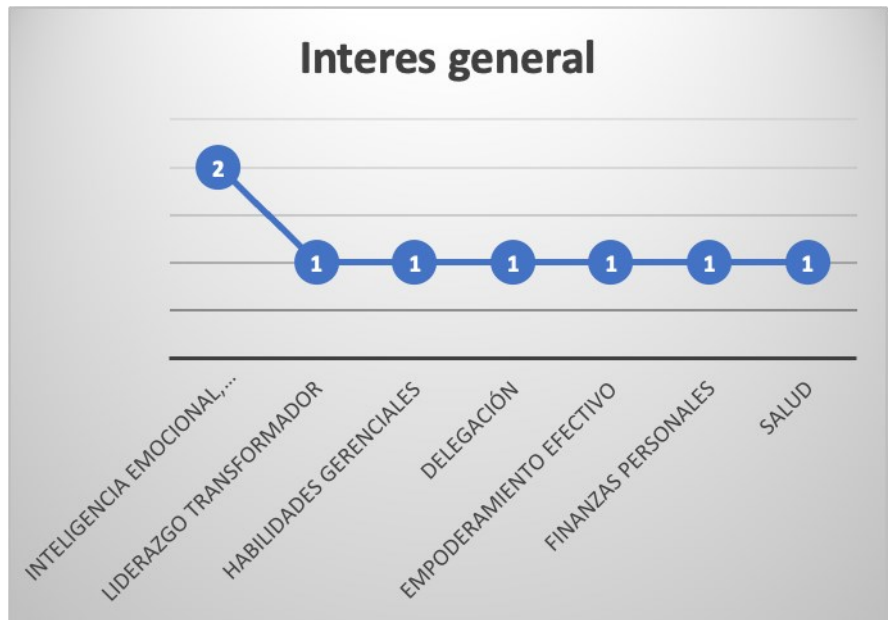
Con respecto al área de desarrollo personal, el nivel directivo priorizó las siguientes temáticas:

Tematica	No
Manejo de estrés	5
Comunicación asertiva	4
Manejo de conflictos	2
Liderazgo	2
Trabajo en equipo	2
Habilidades gerenciales	1
Lucha contra la corrupción	1
Couch integral	1
Resiliencia	1



Con respecto al área de interés general, el nivel directivo priorizó las siguientes temáticas:

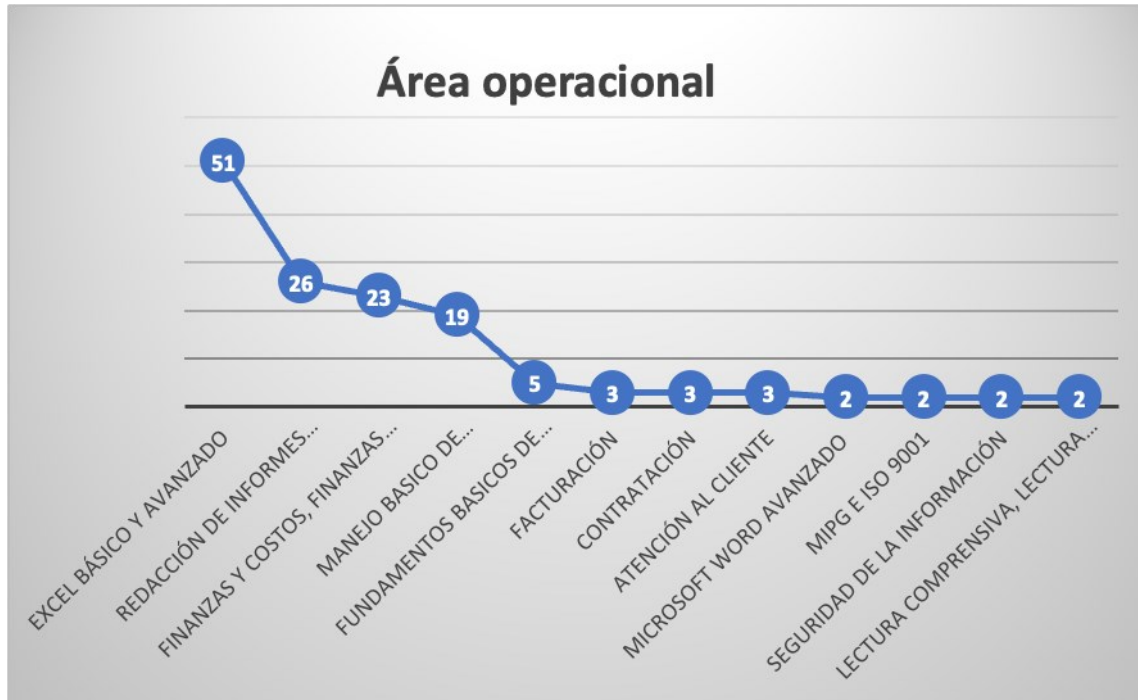
Tematica	No
Inteligencia emocional, motivación	2
Liderazgo transformador	1
habilidades gerenciales	1
Delegación	1
Empoderamiento efectivo	1
Finanzas personales	1
Salud	1



Resultados Personal administrativo

Área operacional

Para el personal administrativo en el área operacional se obtuvo los siguientes resultados:

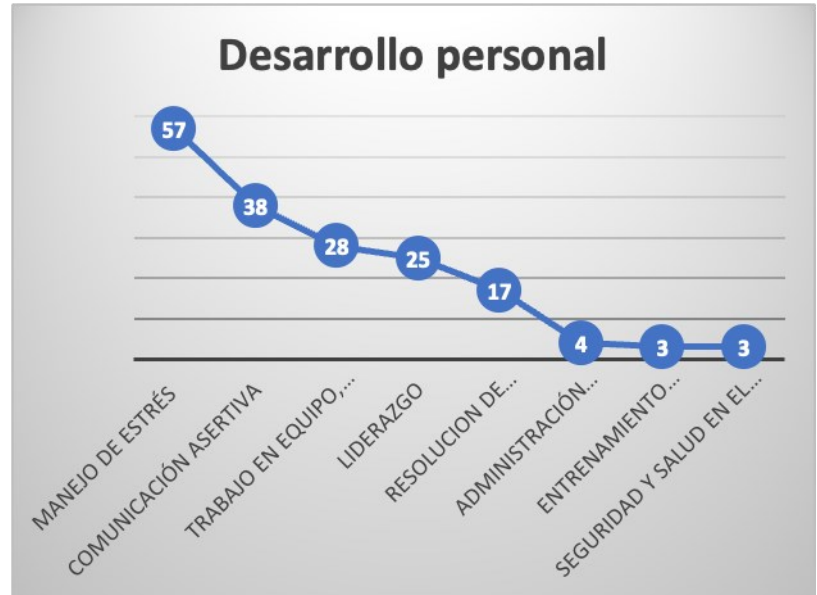


Temática	No
Excel básico y avanzado	51
Redacción de informes ejecutivos	26
Finanzas y costos, finanzas públicas	23
Manejo básico de computadoras, manejo de correo electrónico, mantenimiento de impresoras y computadores, herramientas de google	19
Fundamentos básicos de gestión documental	5
Facturación	3
Contratación	3
Atención al cliente	3
Microsoft Word Avanzado	2
MIPG e ISO 9001	2
Seguridad de la información	2
Lectura comprensiva, lectura rápida	2

Desarrollo personal

Para el área de desarrollo personal se obtuvieron los siguientes resultados:

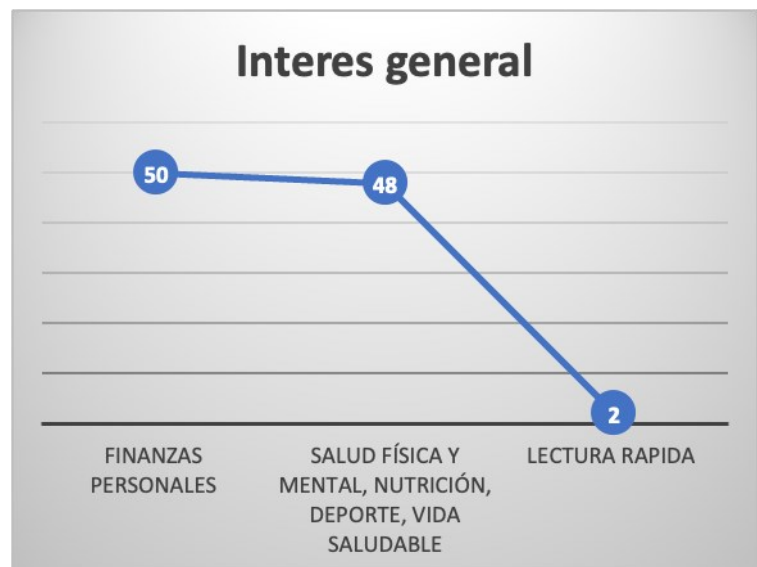
Temática	No
Manejo de estrés	57
Comunicación asertiva	38
Trabajo en equipo, relaciones interpersonales	28
Liderazgo	25
Resolución de conflictos con participación de jefes	17
Administración creativa del tiempo, planificación de actividades	4
Entrenamiento motivacional, pautas y recomendaciones sobre desarrollo	3
Seguridad y salud en el trabajo, riesgo psicosocial (psico orientación)	3



Interés general

Para ésta área se obtuvieron los siguientes datos:

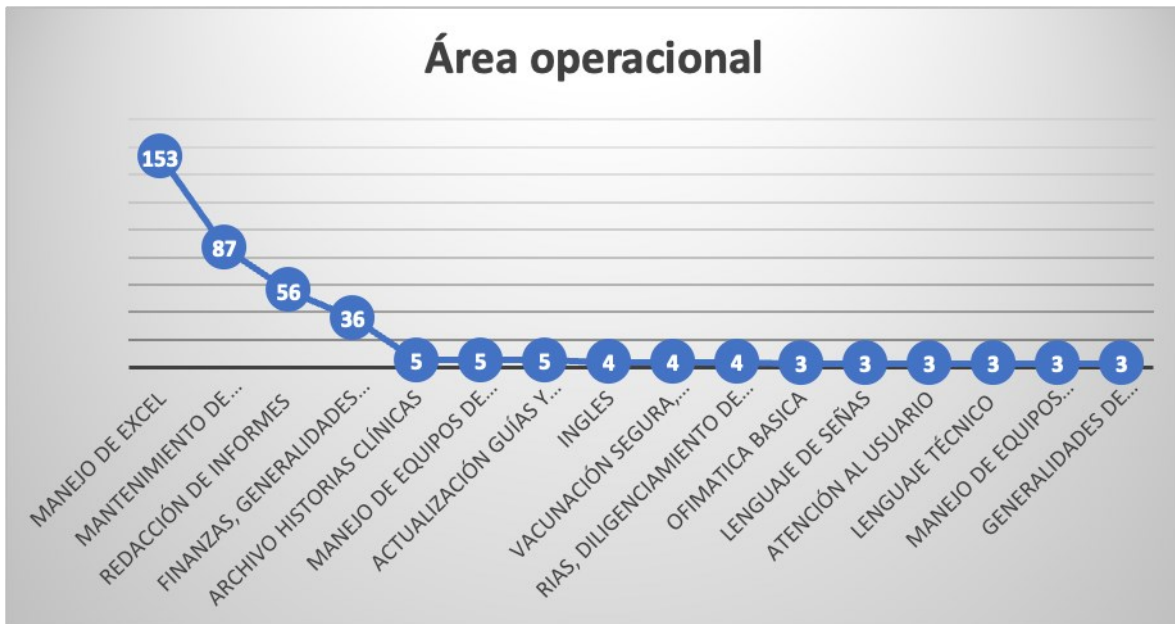
Temática	No
Finanzas personales	50
Salud física y mental, nutrición, deporte, vida saludable	48
Lectura rápida	2




Resultados personal misional

Área operacional

En el área operacional, el personal misional priorizo las siguientes temáticas:



Temática	No
Manejo de excel	153
Mantenimiento de impresoras, computación básica	87
Redacción de informes	56
Finanzas, generalidades de contabilidad	36
Archivo historias clínicas	5
Manejo de equipos de ambulancia, Mantenimiento y alistamiento de ambulancias, mantenimiento de vehículos, manejo defensivo	5
Actualización guías y protocolos	5
Inglés	4
vacunación segura, actualización de lineamientos en vacunación, eventos atribuidos a la vacunación	4
RIAS, diligenciamiento de pre registros en RIAS	4
Ofimática básica	3
Lenguaje de señas	3
Atención al usuario	3
Lenguaje técnico	3
Manejo de equipos biomedicos	3
Generalidades de Auditorías, auditorías de historias clínicas	3

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	26

Desarrollo personal

Para ésta área, el personal misional priorizo las siguientes temáticas:

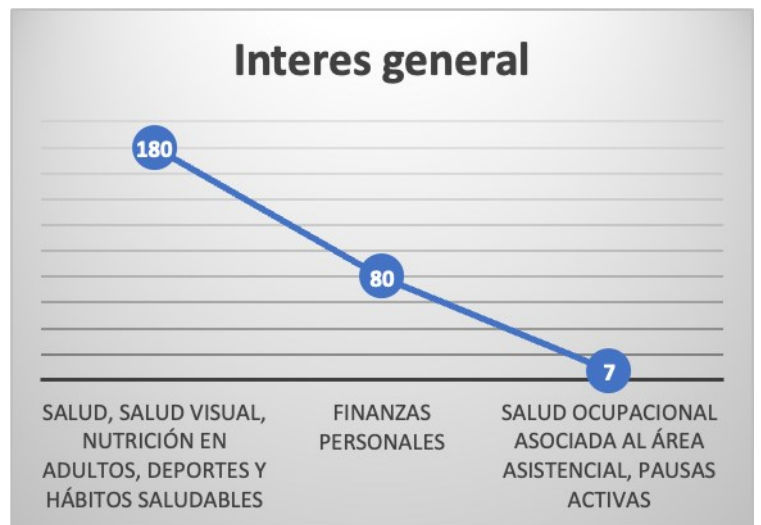
Temática	No
Manejo de estrés	172
Comunicación asertiva	77
Trabajo en equipo, relaciones interpersonales y clima laboral	75
Manejo de conflictos	51
Liderazgo	46



Interés general

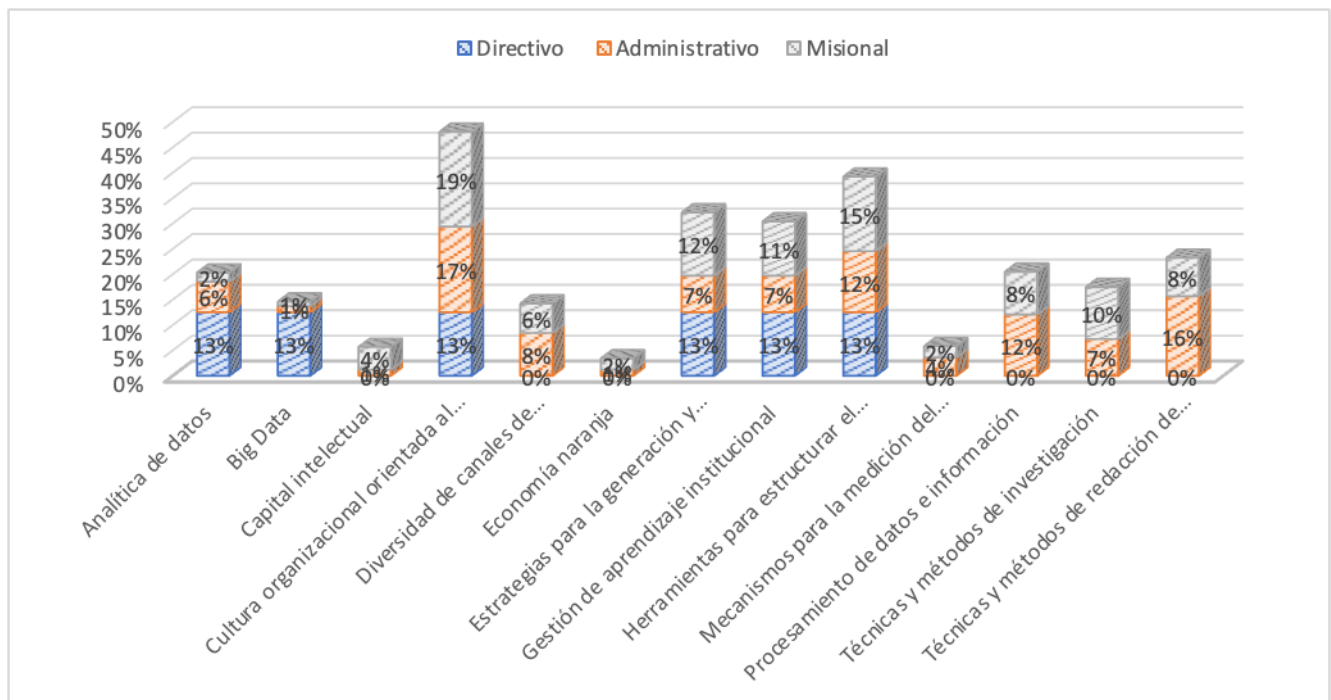
Para ésta área el personal misional priorizó las siguientes temáticas

Temática	No
Salud, salud visual, nutrición en adultos, deportes y hábitos saludables	180
Finanzas personales	80
Salud ocupacional asociada al área asistencial, pausas activas	7

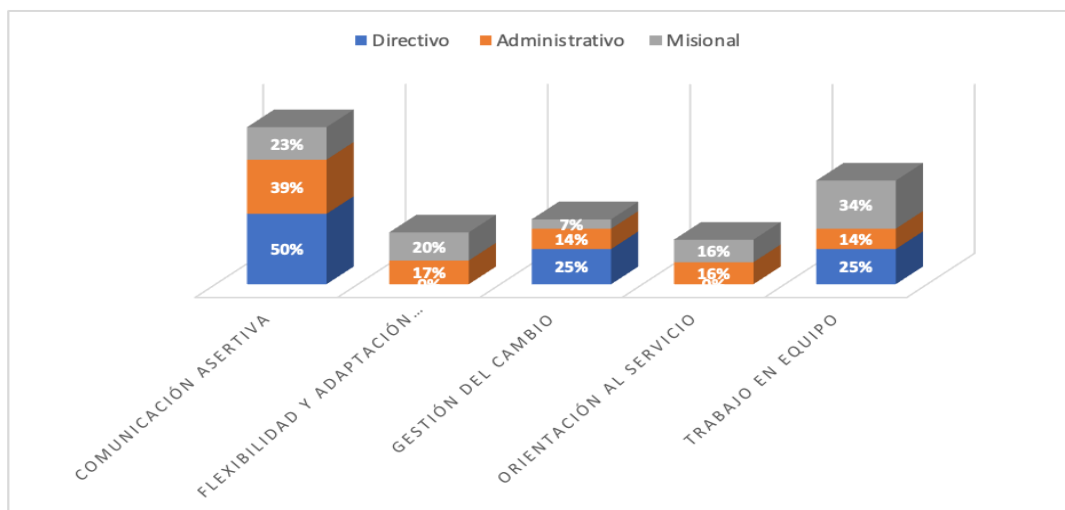


Priorización Temática, Estructura Y Propósito Del Plan Nacional De Formación Y Capacitación 2020 – 2030

De acuerdo a la priorización temática definida en 4 ejes por la DAFP, se obtuvieron los siguientes resultados:



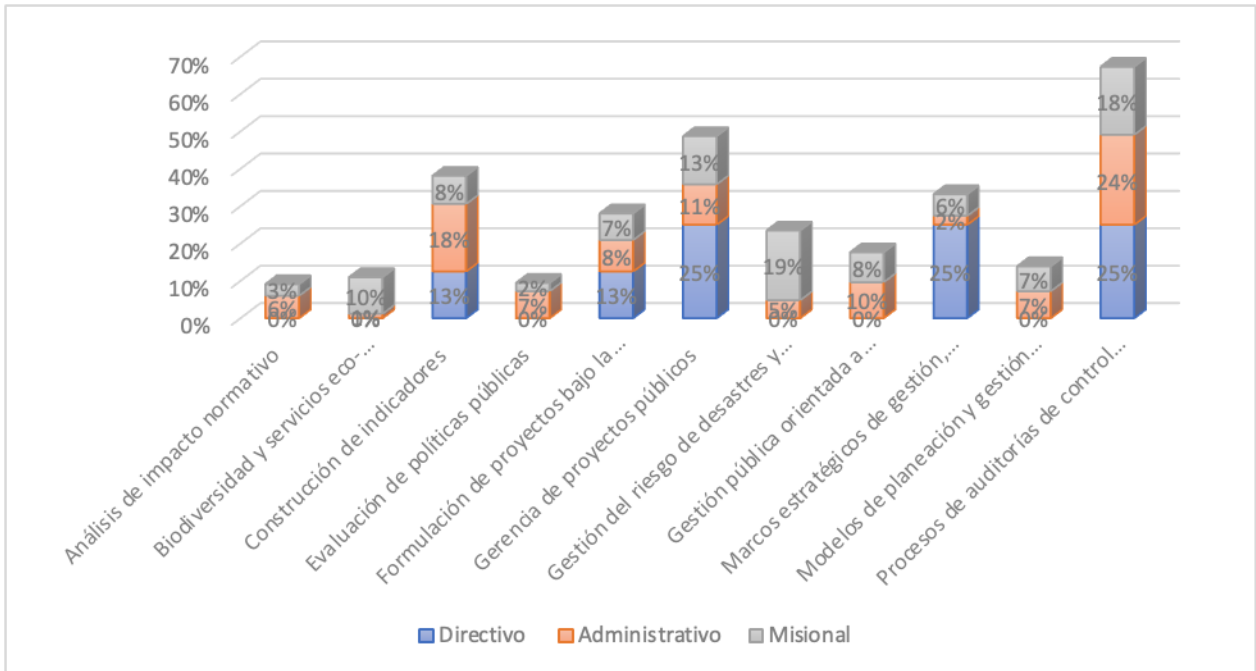
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación



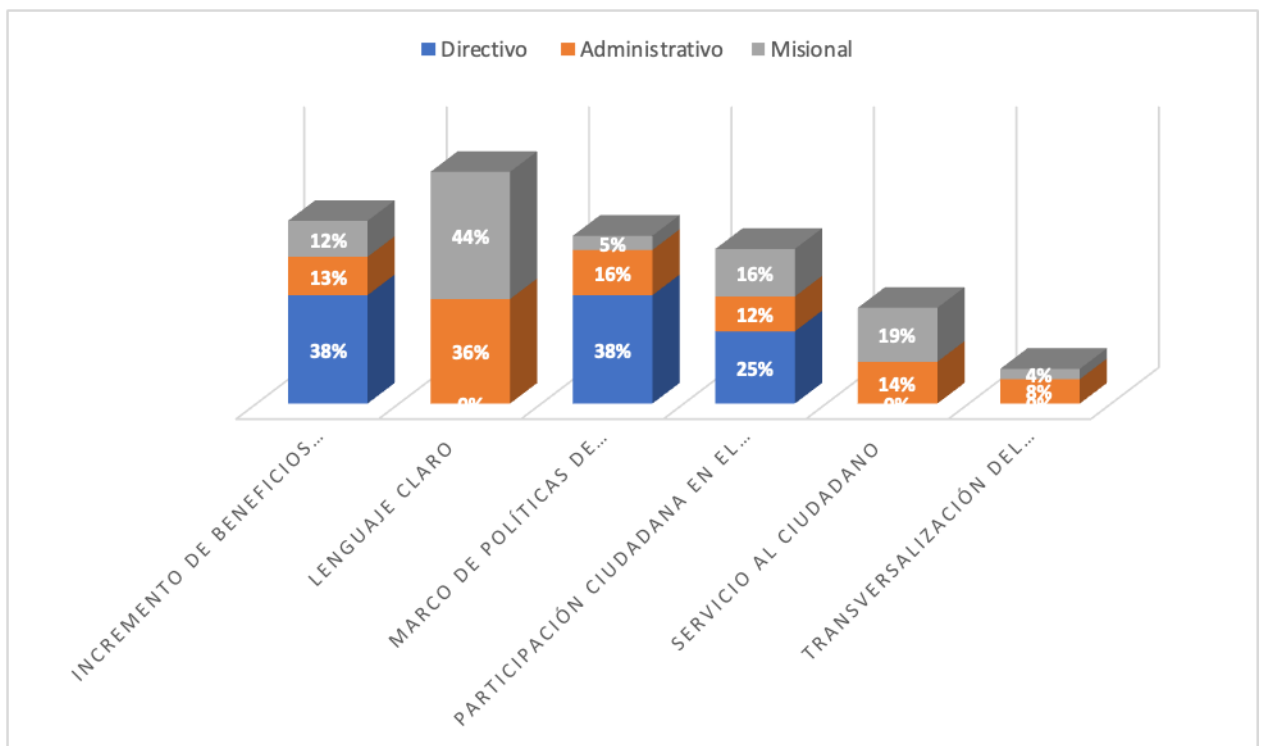
FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	28

Dimensión SER

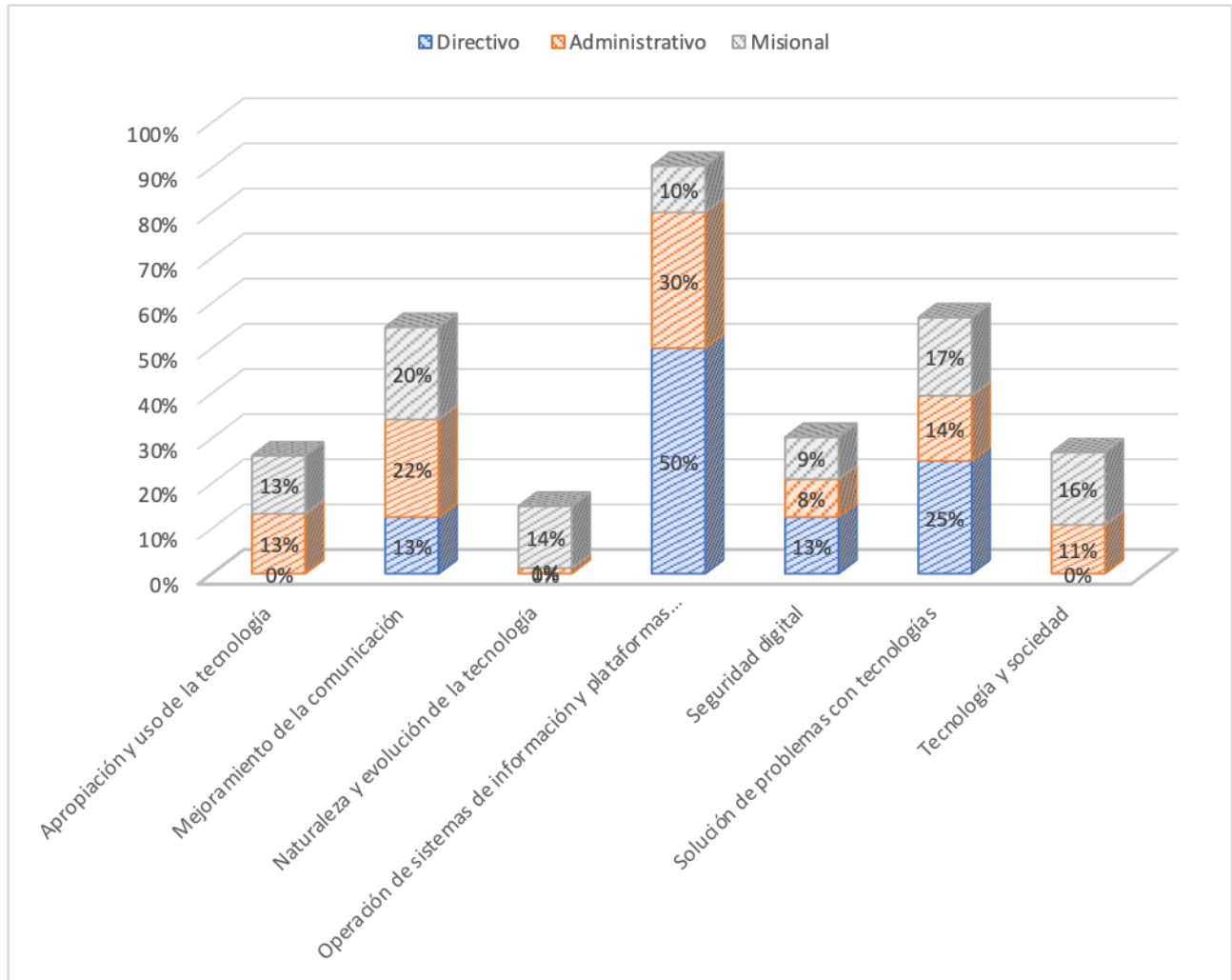
Eje 2. Creación de valor público



Dimensión SER

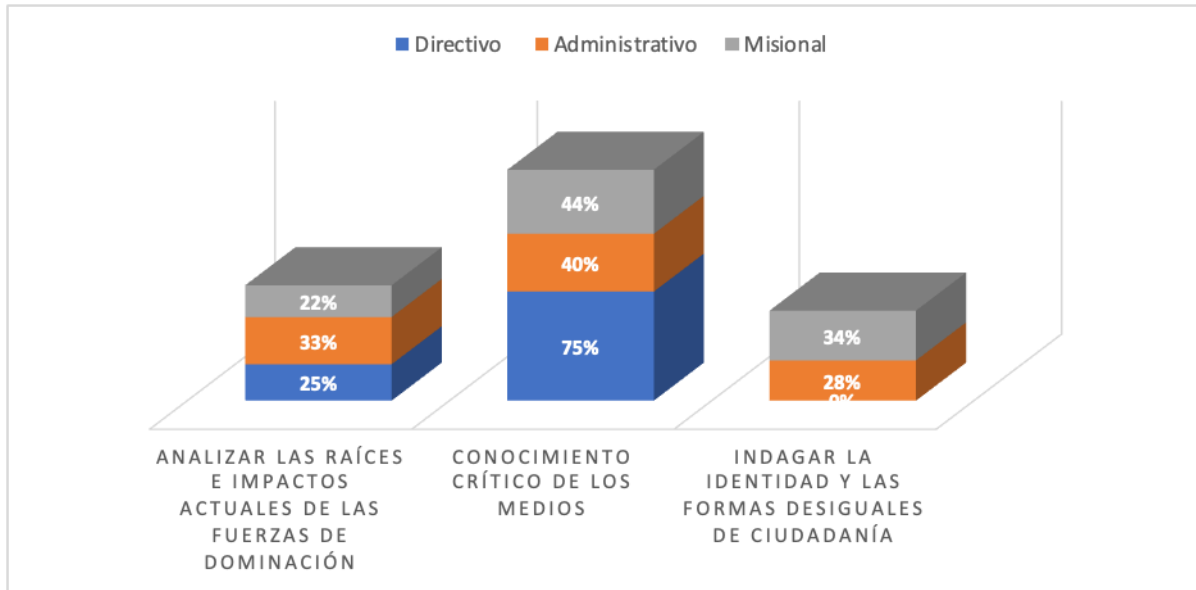


Eje 3. Transformación digital

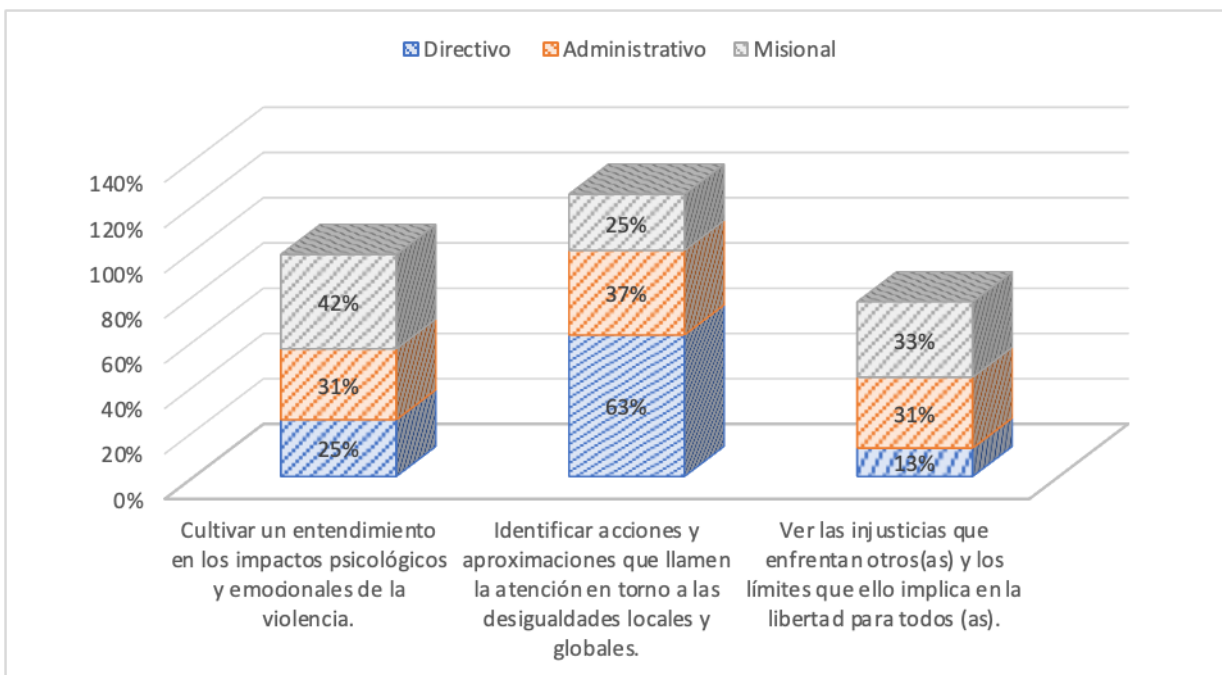




Eje 4. Probidad y ética de lo público



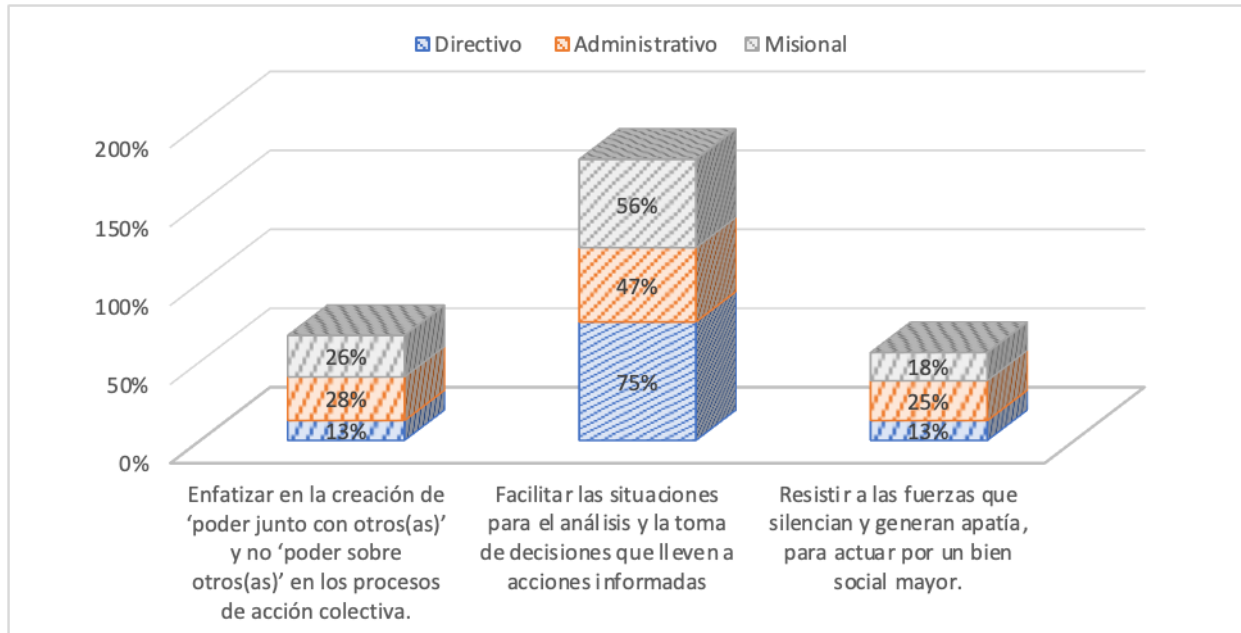
Empatía y solidaridad

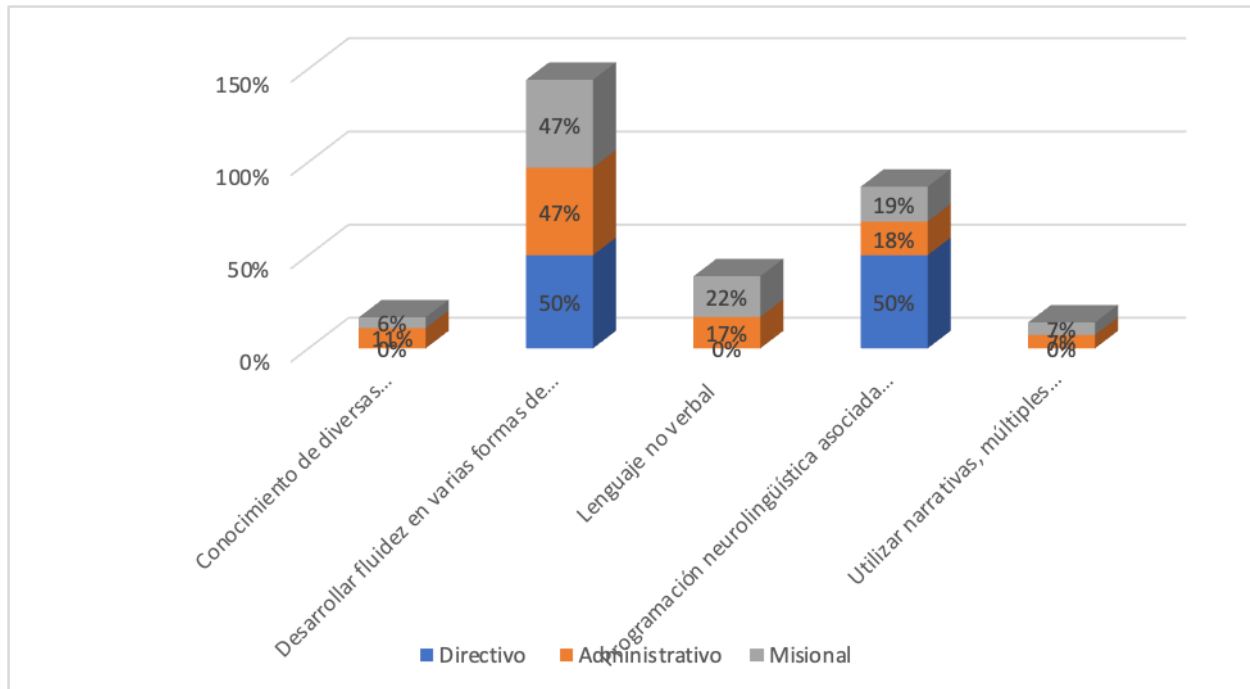




FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	31

Agencia individual y coalición





Estrategias de comunicación y educación


De acuerdo a las temáticas priorizadas, se agregaran acciones de formación encaminadas a abarcar los ejes definidos por la DAFP.

10 COMPARATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Número de capacitaciones por objetivo estratégico					
Año	Número de capacitaciones	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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	33

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

11 MODALIDADES Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Con el fin de abarcar las temáticas de capacitación y asegurar la adherencia al conocimiento, se definen las siguientes modalidades, las cuales están alineadas al nuevo modelo pedagógico de capacitaciones de Pasto Salud E.S.E:

11.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

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:

- Capacitaciones internas: para abarcar las acciones de formación programadas, se realizan capacitaciones presenciales internas dictadas por el personal de Pasto Salud E.S.E, quienes poseen amplio conocimiento sobre las temáticas y funcionamiento de la empresa.
- 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.
- 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.

MODALIDAD VIRTUAL

Según la evolución en la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, se podrán utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.

Para el desarrollo de estas capacitaciones, es necesario adherirse al nuevo método pedagógico de capacitaciones "MÉTODO PEDAGÓGICO CAPACITACIONES V.6.0", el cual se encuentra en el servidor documental en el macro proceso de apoyo, el cual define lineamientos para hacer más entendible y accesible los conocimientos impartidos y promueve la participación del servidor.

MODALIDAD HÍBRIDA O MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	34

tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instruccionales de aprendizaje a distancia.


Por medio de las modalidades virtuales y mixtas, se busca combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning)⁶.

11.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Para garantizar la adherencia al conocimiento y teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas en la vigencia 2021, se definen las siguientes estrategias:

- **5 minutos durante el turno:** para el personal asistencial, se definirá en la programación del Plan Institucional de Capacitaciones, acciones de formación presenciales que se realicen en 5 o 10 minutos en medio de la jornada, esto con el fin de aumentar la cobertura y la adherencia a temáticas transversales a la prestación del servicio.
- **Evaluaciones casuísticas:** Las evaluaciones solamente se realizarán en formato de selección múltiple y las preguntas serán casuísticas (razonamiento basado en casos) es decir, las preguntas estarán enfocadas a indagar acerca de casos que pueden presentarse en el puesto de trabajo y que lleven a los trabajadores a analizar la información dada
- **Acompañamiento líderes:** El líder de las acciones de formación tendrá un canal abierto a las dudas que surjan en las acciones de formación mediante la plataforma Moodle de la empresa.
- **Foros de aprendizaje:** se abrirá un foro de discusión en la plataforma Moodle, donde se planteará diferentes problemáticas o situaciones que puedan ser discutidas por los servidores y estos presenten sus opiniones y sugerencias en este medio.
- **Difusión:** para mejorar la adherencia a las temáticas de difícil asimilación o los pasos de guías o lineamientos normativos importantes, se dará a conocer por los medios de comunicación internos de Pasto Salud E.S.E tips relacionados con dichas acciones de formación

⁶ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	35

12 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 y con el nuevo método pedagógico de inducción y reinducción, el cual da los lineamientos para la realización del proceso de inducción y reinducción, también como la evaluación para el proceso de inducción específica. 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 Moodle). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija y Planta Temporal que ingresan a Pasto Salud ESE.
- 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 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 los formatos definidos en el método pedagógico de inducción y reinducción.


- 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 dispuesto en el servidor documental.
- d) 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 7°.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	36

13 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 2022 con un rubro presupuestal No. 2.1.2.02.02.008.01.06 por valor de SESENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$ 66'911.279 M/CTE). El presupuesto puede aumentar de acuerdo a las necesidades de la entidad.

Si bien es cierto, la entidad tiene asignado unos recursos para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022, 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, teniendo en cuenta la línea base del 2021, se estima una suma de CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES SETECENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$ 142.775.469 M/CTE)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	37

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación.

La evaluación de la gestión del Plan Institucional de capacitaciones 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.

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

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	FRECUENCIA
Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas	Número de capacitaciones desarrolladas / Número de capacitaciones Programadas * 100	≥80%	Semestral
Nivel de conocimiento conceptual de las acciones de formación	Numero de capacitaciones que aprueban el método de conocimiento conceptual / Número total de capacitaciones con método de conocimiento conceptual * 100	≥80%	Trimestral
Nivel de efectividad de las acciones de formación	Número metas cumplidas del indicador estratégico/ Número total de metas del indicador estratégico * 100	≥80%	Anual
Nivel de cobertura de inducción general y reinducción	Número de servidores que cumplen con inducción general o reinducción / número de servidores programados * 100	≥80%	Trimestral
Nivel de eficacia de inducción y reinducción	Numero de inducciones o reinducciones que aprueban el método de conocimiento conceptual * 100 / Número total de inducciones o reinducciones con método de conocimiento conceptual	≥80%	Trimestral

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	38


15 DIVULGACIÓN

El Plan de Capacitación Institucional 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
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	39

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 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
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	40

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.” (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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	41

18 BIBLIOGRAFIA

- 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
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	42

Fin del documento.

ELABORADO POR:

ALEJANDRA PEREZ ANDRADE
Profesional Universitario Psicólogo

REVISADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES
Asesora Talento Humano

APROBADO POR:

ADRIANA ENRÍQUEZ MEZA
Gerente (E)