

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 1 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 2 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

1	Tabla de contenido	
2	INTRODUCCIÓN	6
3	GENERALIDADES DE LA ESE HOO	7
4	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICA.....	8
4.1	MISIÓN	8
4.2	VISIÓN	8
4.3	POLÍTICA DE CALIDAD.....	8
4.4	PRINCIPIOS CORPORATIVOS	8
4.5	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	10
5	MARCO NORMATIVO	10
6	OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	12
6.1	OBJETIVOS ESPECIFICOS	12
7	ALCANCE	14
8	MARCO CONCEPTUAL.....	14
8.1	DEFINICIONES	14
8.1.1	COMPETENCIA	14
8.1.2	CAPACITACIÓN.....	14
8.1.3	COMPETENCIAS LABORALES	14
8.1.4	DIMENSIÓN DEL HACER.....	15
8.1.5	DIMENSIÓN DEL SABER	15
8.1.6	DIMENSIÓN DEL SER.....	15
8.1.7	EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO.....	15
8.1.8	EDUCACIÓN INFORMAL.....	15
8.1.9	EDUCACIÓN FORMAL	15
8.1.10	EDUCACIÓN NO FORMAL	16
8.1.11	ENTRENAMIENTO	16
8.1.12	EMPLEO PÚBLICO	16
8.1.13	FORMACIÓN.....	16
8.1.14	FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	16

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 3 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

8.1.15	METODOLOGÍA PEDAGÓGICA.....	16
8.1.16	POLÍTICAS PÚBLICAS.....	17
8.1.17	PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO	17
8.1.18	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	17
8.1.19	PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE	17
8.1.20	PROFESIONALIZACIÓN.....	17
8.1.21	PROGRAMAS DE INDUCCIÓN	17
8.1.22	PROGRAMAS DE RE-INDUCCIÓN.....	18
8.1.23	SERVIDOR PÚBLICO	18
8.1.24	LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO.	18
8.1.25	VALOR PÚBLICO	18
9	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	19
9.1	COMPLEMENTARIEDAD.....	19
9.2	INTEGRALIDAD.....	19
9.3	OBJETIVIDAD.....	19
9.4	PARTICIPACIÓN.....	19
9.5	PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN.....	19
9.6	INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA	19
9.7	PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA	19
9.8	ECONOMÍA.....	20
9.9	ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA	20
9.10	CONTINUIDAD.....	21
10	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	21
10.1	POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION POLITICA NACIONAL:.....	21
11	LINEAMIENTOS DE POLITICA	21
11.1	CONCEPTUALES.....	22
11.1.1	LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	22
11.1.2	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	22
11.1.3	ENFOQUE DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	22

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 4 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

11.2	PEDAGÓGICOS	22
11.2.1	LA EDUCACIÓN BASADA EN PROBLEMAS	22
11.2.2	EL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	22
11.2.3	VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	23
12	EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	23
12.1	EJE TEMÁTICO I	23
12.2	EJE TEMÁTICO II	23
12.3	EJE TEMÁTICO III	24
13	LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2022.	26
14	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.	29
14.1	PROGRAMA DE INDUCCIÓN	29
14.2	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	31
15	EJECUCIÓN DEL PIC 2022.	32
16	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	32
17	FASES PARA EL DESARROLLO DEL PIC.	33
18	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PIC	34
19	METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	34
20	PRESUPUESTO	35
21	RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	35
22	PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN	35
23	CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	36
24	EJECUCIÓN	36
25	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	37
25.1	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	38
25.1.1	EFICIENCIA	39
25.1.2	EFICACIA	39
25.1.3	EFFECTIVIDAD	39

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 5 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

26	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	40
27	IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	41
28	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	42
29	ANEXOS	42
29.1	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES EJES.....	42
29.2	PROGRAMACIÓN CAPACITACIÓN	43
29.3	FORMATO REGISTRO DE ASISTENCIA DE CAPACITACIÓN	45
29.4	ENCUESTA DE SATISFACIÓN	45

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 6 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

2 INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual la ESE. Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC; priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Como entidad pública la ESE Hospital está comprometido en brindar productos y servicios de calidad de acuerdo a los objetivos y metas institucionales, de manera que las partes interesadas se sientan satisfechas; por esto es importante contribuir al desarrollo y profesionalizar a los servidores públicos vinculados por medio de programas de formación capacitación, que a su vez permiten elevar el grado de motivación, generando una apropiación y un sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura organizacional de la Entidad.

La formación capacitación y el entrenamiento del talento humano juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la ESE. Hospital Octavio Olivares se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. De igual forma, se implementó la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Toda la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Por esto, conforme a los nuevos lineamientos planteados por la Función Pública conforme a la Resolución 390 de 2017, y plasmados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (mayo 2017), la ESE. Hospital Octavio Olivares, establece el Plan Institucional de Capacitaciones 2023 para fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos en los ejes temáticos de Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la ESE. Hospital Octavio Olivares se tiene previsto realizar jornadas de reinducción de conformidad con los cambios que se han presentado, así como también los programas de inducción institucional.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 7 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

3 GENERALIDADES DE LA ESE HOO

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares en sus inicios se originó como Puesto de Salud del corregimiento “LA MAGDALENA” cuando dejó de ser un corregimiento de Puerto Berrio. Este puesto de salud inició funciones en el local actual del Banco Agrario de Colombia, en el parque principal, luego fue elevado a la categoría de Centro de Salud “JUAN MOJICA ARMELLA”, en reconocimiento a un médico que permaneció en la región y murió trágicamente. El señor Jaime Escobar de la finca La Unión donó al Municipio de Puerto Nare un terreno en la parte alta del pueblo, para la construcción del actual Hospital, el cual se inaugura en 1976.

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares de Puerto Nare fue constituida como Hospital el día 26 de julio de 1976 con sede y domicilio en el Municipio de Puerto Nare; se nombró como primer gerente al señor Luis Alberto Raigoza quien desempeñó el cargo hasta el mes de julio de 1977.

El concejo Municipal de Puerto Nare, a través del acuerdo 035 del 25 de diciembre de 1985 crea el Hospital Octavio Olivares como un establecimiento público con fijación de patrimonio y estructura administrativa.

Posteriormente, por medio del acuerdo 017 de 1994 se reestructura y transforma en Empresa Social del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993.

En la actualidad, la ESE Hospital Octavio Olivares es una entidad de carácter municipal, el cual presta servicios de primer nivel de atención a toda la comunidad del Municipio de Puerto Nare y también algunos usuarios de veredas o corregimientos de Municipios aledaños como Vasconia-Puerto Serviez (Departamento de Boyacá) y Canteras (Municipio de San Luis).

La institución tiene una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos y tres (3) ambulancias (Transporte Asistencial Básico), tres (3) camillas de observación adulto hombre, tres (3) camillas de observación adulto mujer, tres (3) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

La institución cuenta con una sede Centro de Salud La Sierra, la cual cuenta con una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos, una (1) camillas de observación

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 8 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

adulto hombre, una (1) camillas de observación adulto mujer, dos (2) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

4 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICA

4.1 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado del Municipio de Puerto Nare, prestamos servicios de salud de primer nivel de complejidad con excelente calidad hacia nuestros usuarios, a través de la gestión integral del riesgo; la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, a través de la atención humanizada, la seguridad del paciente, apoyados por un equipo humano idóneo, capacitado, con responsabilidad social, conocimientos y competencias bajo un modelo de docencia servicio que contribuyan al bienestar y mejora de las condiciones de salud de la población.

4.2 VISIÓN

La ESE. Hospital Octavio Olivares será para el año 2030 una entidad de primer nivel de atención reconocida en la Región del Magdalena Medio por la excelente gestión integral del riesgo de la población, mediante la innovación de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la puesta del modelo docencia - servicio, el fortalecimiento de la seguridad del paciente, recursos físicos y tecnológicos de última generación permitiendo la utilización de forma eficiente y transparente de los recursos financieros.

4.3 POLÍTICA DE CALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares está comprometida en prestar servicios de atención en salud de alta calidad a los usuarios, garantizando el acceso, la oportunidad, la pertinencia, la seguridad y la continuidad, basado en la mejora continua, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el trato digno para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y mejorar sus condiciones de salud.

4.4 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

SEGURIDAD DEL PACIENTE: El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un alto nivel de seguridad, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 9 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

VOCACIÓN DE SERVICIO: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.

ATENCIÓN HUMANIZADA: Disponibilidad, entrega, trato humano, cálido y actitud permanente de amabilidad con los usuarios velando siempre por el respeto de sus derechos.

TRABAJO EN EQUIPO: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades en búsqueda de objetivos y metas comunes como el logro de beneficios institucionales y personales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Responsabilidad es hacernos cargo de las consecuencias de nuestras palabras, decisiones y todos nuestros actos. Responsabilidad Social es hacer de la mejor manera lo que nos corresponde, con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo de la comunidad a la que servimos y la comunidad en la cual estamos. Por esto, implica asumir las consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

RESPECTO: Es ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos dignos que merecen nuestro reconocimiento y protección.

EFICIENCIA: Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.

CALIDAD: Prestamos servicios de salud accesibles, oportunos, pertinentes, y continuos, con enfoque de seguridad y humanización, centrados en el paciente y su familia.

CONFIDENCIALIDAD: Respeto a la información reservada o secreta de los seres humanos que no deben o no pueden ser difundidos en público o transmitidos a terceros, sin consentimiento del interesado.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 10 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

4.5 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- * Mejorar las competencias y el sentido de pertenencia del cliente interno, mediante la gestión del talento humano, que permitan contribuir al desarrollo institucional durante los próximos cinco años.
- * Mejorar el desarrollo de los procesos, a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, el Sistema de Control Interno, el Sistema de Información, el Sistema de Gestión documental, el desarrollo de una gestión por procesos y el mejoramiento del ambiente físico y tecnológico que permitan la realización de las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normatividad y la institución, durante los próximos cinco años.
- * Mejorar la fidelización de los usuarios, mediante la participación comunitaria, el mercadeo y las comunicaciones y la gestión de la satisfacción del usuario, para contribuir a la eficiencia operativa durante los próximos cinco años.
- * Buscar la sostenibilidad financiera de la institución a través de un plan que permita el manejo eficiente de los recursos, el control del gasto, inventarios, monitorización del costo y gestión de los recursos que garanticen la prestación de servicios con calidad en la ESE a unos costos económicos y sociales acordes con la realidad del medio durante los próximos cinco años.

5 MARCO NORMATIVO

Tabla1. Normatividad

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Política Nacional de Formación Y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia de 1991.	Estableció dentro de sus obligaciones del estado, brindar todas las facilidades y posibilidades en capacitación para el trabajador en general y por ello en sus artículos 53 y 54 fija algunas pautas sobre lo indicado e igualmente las normas generales que regulan la formación y habilitación profesional.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto "educación" para el territorio nacional.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 11 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

CONPES 3674 de 2010.	Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
Ley 734 de 2002.	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y que se concreta con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 del 2015 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación. Que el numeral 2, literal b), del artículo 19, de Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1° del artículo 36 de la citada ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos están 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.
Decreto 1227 de 2005.	Por la cual se reglamenta la Ley 909 del 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 65 indica que “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales y atender a las necesidades.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
Decreto 2539 de 2005.	Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 4665 de 2007.	Se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Adopta el Plan Nacional de Formación para los Servidores públicos, formulados por el Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de la administración pública, para el desarrollo de las competencias, el cual se constituye en la directriz para en la formulación del plan institucional de capacitación de la entidades públicas- (Decreto 4665 de 2007, art.1).
Decreto 1083 de 2015.	Artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005. Cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.
Decreto 648 de 2017.	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto Ley 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.
Decreto 1499 de 2017.	Artículo 2.2.22.3.3 objetivo del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG. Tendrá como

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 12 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

	objetivo “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018.	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan Institucional de Capacitaciones por parte de las entidades del Estado.
Circular 100.04-2018 del DAFP.	Establece que la ESE deberá incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.	

6 OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

6.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- * Identificar las necesidades existentes de capacitación soportadas en las insuficiencias específicas presentadas por cada uno de los trabajadores y líderes de los diferentes procesos del hospital, logrando determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas de organismos superiores y el contexto regional.
- * Priorizar las necesidades de capacitación del talento humano de acuerdo a la demanda de servicios de salud, administrativos, de infraestructura y demás conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el proceso de habilitación que está adelantando la entidad.
- * Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- * Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 13 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

- * Elevar la transferencia del conocimiento para mantener la actualización y mejora continua del desempeño laboral en pro del logro de los objetivos institucionales.
- * Actualizar a los servidores de acuerdo a los cambios que se produzcan en el Estado, al interior de la entidad, en la dependencia, en el puesto de trabajo y al proceso que aporta, mediante el proceso de Reinducción.
- * Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- * Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- * Comprometer a todos los servidores públicos con su proceso de formación y aprendizaje.
- * Crear ambientes de aprendizaje continuo que permitan principalmente la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de los valores institucionales.
- * Promover y garantizar espacios de tiempo y lugar de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital.
- * Hacer énfasis en el fortalecimiento y/o implementación del programa para la atención humanizada en la prestación de servicios de salud y la periódica sensibilización y capacitación sobre temas inherentes a la humanización del servicio.
- * Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación 2023, enfocado en las necesidades y/o retos institucionales, de acuerdo al análisis de los Proyectos de Aprendizaje por Equipo-PAE.
- * Promover la importancia del Autocontrol ejercido desde el modelo Estado del Control Interno MECI y aportante de acciones de capacitación para el talento humano del hospital y sus Unidades Funcionales.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 14 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

7 ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital Octavio Olivares.

8 MARCO CONCEPTUAL

8.1 DEFINICIONES

8.1.1 COMPETENCIA

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

8.1.2 CAPACITACIÓN

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4). El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

8.1.3 COMPETENCIAS LABORALES

(Decreto 2539 de 2005) Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. Las competencias laborales se determinan por competencias funcionales y competencias comportamentales.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 15 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

8.1.4 DIMENSIÓN DEL HACER

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual 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.

8.1.5 DIMENSIÓN DEL SABER

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

8.1.6 DIMENSIÓN DEL SER

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

8.1.7 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

8.1.8 EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

8.1.9 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 16 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

8.1.10 EDUCACIÓN NO FORMAL

(Ley 115 de 1994) La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley.”

8.1.11 ENTRENAMIENTO

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

8.1.12 EMPLEO PÚBLICO

Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).

8.1.13 FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

8.1.14 FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados educativos establecidos.

8.1.15 METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 17 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

8.1.16 POLÍTICAS PÚBLICAS

Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos

8.1.17 PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

8.1.18 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública.

8.1.19 PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

8.1.20 PROFESIONALIZACIÓN

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

8.1.21 PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 18 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia a igual que las responsabilidades individuales, derechos y deberes.

8.1.22 PROGRAMAS DE RE-INDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

8.1.23 SERVIDOR PÚBLICO

Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

8.1.24 LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO.

El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia”.

8.1.25 VALOR PÚBLICO

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 19 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

9 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el Hospital, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

9.1 COMPLEMENTARIEDAD

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

9.2 INTEGRALIDAD

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

9.3 OBJETIVIDAD

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

9.4 PARTICIPACIÓN

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

9.5 PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN

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

9.6 INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

9.7 PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 20 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023	Próxima Revisión: 17052025		

y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el 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” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: ". "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

9.8 ECONOMÍA

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

9.9 ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 21 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

9.10 CONTINUIDAD

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

10 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

10.1 POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION POLITICA NACIONAL:

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma. El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos estos que redundarán en el logro del estado que queremos.

La nueva política Nacional de Formación y capacitación de los Empleados públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del estado.

11 LINEAMIENTOS DE POLITICA

A continuación, se presentan los componentes del Plan de Formación y Capacitación ordenados en cuatro a partes: Ejes temáticos priorizados para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo del servidor público.

Los componentes del Plan muestran las definiciones, contenidos y utilidades que permitirán a las entidades públicas determinar las acciones y su ejecución a nivel institucional, intersectorial e intergubernamental, basándose en sus características. En cuanto a las estrategias, se indica en cada caso la relación que identifica el desarrollo de cada línea de acción con la consecución del esquema de aprendizaje organizacional.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 22 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

- * Estrategias para la coordinación, cooperación y optimización de recursos.
- * Recomendaciones para el desarrollo de programas institucionales de formación y capacitación.
- * Estrategias para la divulgación y apropiación del Plan de Formación y Capacitación para el desarrollo del servidor público.

11.1 CONCEPTUALES

11.1.1 LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

11.1.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherente a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

11.1.3 ENFOQUE DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

“Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

11.2 PEDAGÓGICOS

11.2.1 LA EDUCACIÓN BASADA EN PROBLEMAS

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

11.2.2 EL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 23 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

11.2.3 VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

12 EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

12.1 EJE TEMÁTICO I

Gestión del conocimiento en las entidades públicas Este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados 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. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan:

- * La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- * La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
- * La capacidad de construir conocimiento a futuro para las entidades de forma integral y equitativa (direccionalidad hacia metas).
- * La forma como se hacen las cosas (se tiende a administrar por competencias y capacidades más que por puesto de trabajo).
- * Las formas de afrontar la combinación del uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados (se enfatiza en las destrezas de pensamiento, en la búsqueda activa de conocimiento por internet, en las comunidades de prácticas, entre otros).
- * Los nuevos modelos de formación profesional (la certificación por competencias, la formación modular basada en competencias, entre otros)
- * Las nuevas formas de comunicar el conocimiento y de construirlo (conocimiento tácito almacenado, técnicas para el análisis de la información, los bancos de ideas, de conocimiento, las mejores prácticas y lecciones aprendidas, entre otros).
- * Cambio gradual de la cultura de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

12.2 EJE TEMÁTICO II

Formación y capacitación para la creación de valor público. Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 24 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

- * Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular.
- * Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.
- * Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- * Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- * Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.

12.3 EJE TEMÁTICO III

Gobernanza para la paz. La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Entonces, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. 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.

Una buena gobernanza local y nacional está definida por varios factores:

- * Buenas prácticas en el ejercicio de gobernar, también conocido como buen gobierno: el ejercicio de la autoridad política, administrativa y fiscal, teniendo como base los principios de participación, formalidad, transparencia, responsabilidad, consenso, equidad, eficacia, eficiencia y sensibilidad. Procesos de fortalecimiento de la

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 25 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

participación ciudadana: que involucra gestiones de control social y rendición de cuentas, soportados en el suministro de información actualizada y fiable a la ciudadanía. Las nuevas tendencias sociales implican que el rol del Estado sea cada vez más dinámico en un nuevo esquema de gobernabilidad basado en una institucionalidad sólida y fundamentada en un modelo de gestión estratégico, que involucre grupos de interés; sectores sociales y ciudadanos afectados por las acciones estatales discrecionales.

La garantía de los Derechos Humanos: en el ejercicio de toma de decisiones de políticas públicas, así como en su respectiva implementación para asegurar dos cosas: por un lado, las entidades públicas en sus procesos misionales e institucionales incorporen las garantías de los derechos humanos. Por otro lado, que los servidores públicos desarrollen una nueva forma de relacionamiento entre el Estado, los ciudadanos y demás grupos de interés, asumiendo un mayor compromiso con el respeto por los derechos.

La formación y capacitación de los servidores públicos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación del Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, giran alrededor de los siguientes aspectos:

- * Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular.
- * Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.
- * Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- * Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- * Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.
- * Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel nacional y territorial para la prevención de infracciones al DIH y los DDHH.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 26 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

13 LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2022.

En el plan nacional de formación y capacitación se expresa que “Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico.” Por lo cual los ejes temáticos en el programa de capacitación son:



Fuente: Función Pública, 2017

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 27 de 49
			Fecha Creación: 17052020
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

Tabla 1. Ejes temáticos

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales

Fuente: Función Pública. 2017.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 28 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

Fuente: Función Pública. 2017.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 29 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

Fuente: Función Pública, 2017.

14 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

La ESE Hospital Octavio Olivares, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2023 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

14.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción del ESE Hospital, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 30 de 49
			Fecha Creación: 17052020
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG

con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la empresa.

Por lo anterior, el responsable de Gestión Humana en la institución lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción virtual que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, Sistemas implementados en la Función Pública, dependencias.

Así mismo, se entregará un folleto que incluye la información relevante del Hospital. (Anexo 2: Folleto de presentación de la Entidad).

Adicionalmente, el Gestión Humana desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, así:

- * Se dará a conocer la Estructura de la empresa, Misión y Visión, Sector Administrativo, Principios y Valores, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales, así como, el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Modelo Estándar de control interno MECI, Horario Laboral, Bienestar Laboral, Formación y capacitación, Evaluación del desempeño según modalidad de vinculación Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.
- * Se dará a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados.
- * Se dará a conocer el proceso de archivo, gestión documental.
- * Atención al Ciudadano dará a conocer las políticas de atención a los usuarios, productos y servicios.
- * Jurídica participa a través de la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, entre otras normas.
- * Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, con el fin de asignar un acompañamiento por un periodo de cuatro (3) meses.
- * El jefe inmediato es el responsable de informar a Gestión Humana o quien haga sus veces el nombre del servidor que realiza el acompañamiento.
- * Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:
- * Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 31 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

- * Orientar al servidor en temas afines con el servicio.
- * Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- * Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- * Indicar el proceso al cual pertenece el área, mapa de procesos, mapa de riesgos.
- * Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- * Finalmente, Gestión Humana o quien haga sus veces, realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se causen los 3 meses después del ingreso, así como, a las estrategias de inducción institucional.

La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Entidad, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a). Este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.

14.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la ESE Hospital Octavio Olivares, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la empresa.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados dos veces al año, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 CAPITULO II).

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la ESE. Hospital se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad. Las fechas y temas de re inducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias y los cambios establecidos para la Entidad. Las fechas y temas de re inducción pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias.

Algunos de los temas a tratar en la reinducción:

- * Generalidades de la empresa.
- * Gestión del conocimiento.
- * Sistema de calidad.
- * Atención al ciudadano
- * Sistema de salud y seguridad en el trabajo
- * Manejo de residuos hospitalarios.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 32 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

(Anexo 1 - Cronograma actividades Reinducción).

CRONOGRAMA DE REINDUCCIÓN											
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
		X								X	

15 EJECUCIÓN DEL PIC 2022.

16 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de un objetivo general y objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo para lograr los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005, refiere que los programas de capacitación deben ser orientados al fortalecimiento de los perfiles y competencias laborales necesarias para que el desempeño de las personas que laboran en una institución pública, en la búsqueda de generación de resultados de excelencia.

Esta directriz sensibiliza a los directivos y responsables del eje de capacitación para presentar un plan sostenido con insumos extraídos de análisis y evaluaciones de procesos anteriores, siendo estos hallazgos aportantes para que el plan de capacitación responda a las necesidades corporativas e individuales del talento humano y el mejoramiento de la atención del usuario.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, aspectos tales como el concepto de competencias laborales, incorporando adicionalmente los conceptos de aprendizaje basado en problemas y proyecto de aprendizaje en equipo PAE, por medio del cual se pueden adquirir y perfeccionar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar eficazmente las funciones desarrolladas.

Igualmente, se realizó un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje, a través de la

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 33 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación a los funcionarios y líderes de procesos.

De otra parte, para la elaboración del Plan se tuvo en cuenta los planes de mejoramiento, producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad. Al igual que la información proporcionada por parte de la Asesora de Control Interno, correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los Objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas, e informes de la contraloría, así como la evaluación de control interno.

Con el fin de la priorización de las necesidades de capacitación para el año 2023, se desarrolló un proceso Diagnostico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- * Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.
- * Matriz de consolidación de necesidades, por medio del Líder del área conjuntamente con su equipo de trabajo.
- * Información obtenida por medio de los planes de mejoramiento como resultados de las auditorías realizadas de los procesos y la adherencia a los mismos.
- * La programación de capacitaciones y formaciones será actualizada y modificada anualmente, de acuerdo con las necesidades y problemas presentados en las diferentes dependencias y procesos de la institución, teniendo en cuenta los siguientes insumos:
 1. Auditorías internas y externas.
 2. Resultados de las encuestas de satisfacción.
 3. Informes de control interno.
 4. Resultados de la evaluación de desempeño.
 5. Resultado de la evaluación de competencias.
 6. Resultado de la evaluación de Inducción.
 7. Requisitos de Habilitación o del Sistema de la Garantía de la Calidad en Salud.
 8. Resultado de la encuesta de clima laboral.
 9. Por solicitud de los funcionarios.
 10. Requisitos de habilitación de acuerdo con normativa vigente.

17 FASES PARA EL DESARROLLO DEL PIC.

- * **Sensibilización:** Necesidades de capacitación

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 34 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

- * **Formulación de los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE):** Elaborar proyectos de aprendizaje en equipo.
- * **Consolidación de necesidades:** Consolidación de necesidades de capacitación y prioridades.
- * **Revisar soportes de capacitaciones realizadas:** se debe revisar capacitaciones realizadas en el año para incluirlas en este PIC.
- * **Formulación del PIC:** Elaborar programación de las capacitaciones.
- * **Ejecución del PIC:** Poner en marcha los PAE.
- * **Evaluación:** Resultados en termino de aprendizaje

18 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PIC

Se elaboró y aprobó el PIC a través de los siguientes pasos:

- * Identificación de las necesidades de capacitación mediante:
- * Diagnóstico de necesidades de capacitación enviado por las dependencias a Talento Humano o quien haga sus veces.
- * Las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
- * Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación impartida por boletín interno.
- * Diagnostico Institución realizado por la nueva gerencia (DOFA).
- * Presentación de la información consolidada al Comité de Bienestar Social.
- * Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos por parte del Comité de Bienestar. Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.
- * Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte del Comité de Bienestar.

19 METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 35 de 49
			Fecha Creación: 17052020
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG

solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

20 PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del plan durante los años fiscales, será establecido por la oficina de presupuesto y avalado por Gerencia, de acuerdo con la programación.

21 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2022 la ESE. Hospital Octavio Olivares desarrollará capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas y las necesidades de la institución con el fin de mejorar las competencias y habilidades del servidor público.

- * Contaduría General de la Nación
- * Gobierno en Línea
- * Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- * Ministerio de Hacienda
- * Ministerio de Educación
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- * Departamento Nacional de Planeación - DNP
- * Archivo General de la Nación - AGN
- * Gobernación de Antioquia
- * Área Metropolitana del Valle de Aburra
- * MIPG Función Pública
- * EAPB

22 PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC deberá diligenciar un formato, con el Vs. del jefe, donde se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se dejará una cartelera en cada una de las áreas con la programación por curso y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

El cronograma de capacitaciones será socializado a través de Talento Humano o quien haga sus veces, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 36 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

demás referentes normativos. El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso. El área del Talento Humano designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, se informará a la Gerencia y a Control Interno Disciplinario los funcionarios que no asistan a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

23 CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta etapa se realizó con la consolidación de la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE – por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7, así como la Guía para la Formulación del PIC.

La consolidación de los PAE se presentará según los tiempos establecidos al de bienestar social con el fin de aprobar los proyectos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

24 EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones programas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción y Reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado el área de Gestión Humana o quien haga sus veces trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de Calidad del Departamento Administrativo de la Función Pública. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 37 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

25 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en equipo, las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Tabla 2. Herramientas seguimiento y de evaluación de los planes de formación y capacitación

Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Primer nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 38 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Tercer nivel	Aprendizaje de capacidades	Pruebas situacionales (clínicas, simuladores de negocios, canastas de papeles, casos para toma de decisiones), con paneles de valoradores, mediante metodología assessment center (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias.
Cuarto nivel	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
Quinto nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes formación o capacitación.
Sexto nivel	Impacto en los indicadores financieros de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto en la reducción de costos por reprocesos, no conformidades, falta de oportunidad. • Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la disminución de demandas de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la reducción de costos por efectiva gestión y control de riesgos. • Impacto en la reducción de costos por disminución de los ausentismos por enfermedades ocupacionales. • Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación de personal, disminución del gasto en selección de personal, curvas de aprendizaje, etc.). • Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades (Escuelas internas).

Fuente: Amat, 1998. pg. 149

Al final del periodo de vigencia del PIC cada área deberá realizar un Informe Final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en cada vigencia. Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información:

25.1 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 39 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

25.1.1 EFICIENCIA

Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.

25.1.2 EFICACIA

Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.

25.1.3 EFECTIVIDAD

Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

25.1.3.1 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Indicadores para evaluar la Gestión del Plan Institucional de Capacitación			META		
Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador	Inaceptable	Aceptable	Óptimo
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.	N° de funcionarios del área que integran equipos / N° de funcionarios del área * 100.	<70%	70% - 80%	>80%
Eficacia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{Recursos programada}) * 100$	<80%	80% - 90%	>90%
Eficacia	Ejecución y control del proyecto de	N° de proyectos ejecutados / Total de			

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 40 de 49
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025	

	Aprendizaje	proyectos planeados.	<70%	70% - 80%	>80%
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100	<80%	80% - 90%	>90%
Eficacia	Cumplimiento	No. de funcionarios capacitados/ No. de funcionarios de la entidad*100	<70%	70% - 80%	>80%
Eficacia	Cumplimiento	Gasto total por año en capacitación/total funcionarios capacitados año *100.	<80%	80% - 90%	>90%
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber, hacer y ser / Numero de Encuestados) * 100	<80%	80% - 90%	>90%
Eficacia	Satisfacción	No. De funcionarios satisfechos con la capacitación recibida/ N°. De funcionarios atendidos*100.	<80%	80% - 90%	>90%


VIGILADO Supersalud
 Línea de Atención al Usuario: 66000170 – Bogotá, D.C.
 Línea Ciudadana Nacional: 018000010383

26 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Por medio del Sistema de Gestión de Calidad se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres de formación. Semestralmente se presentará los reportes respectivos.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 41 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

27 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 42 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

28 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación. “Para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” mayo de 2017.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP DICIEMBRE 2017.

29 ANEXOS

29.1 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES EJES

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	<ul style="list-style-type: none"> * Convivencia sana. * Comunicación asertiva * Liderazgo
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> * Relaciones públicas
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> * Código Disciplinario * MIPG * Curso generalidades Gobernanza para la paz.

VIGILADO Supersalud
 Línea de Atención al Usuario: 6000070 – Bogotá, D.C.
 Línea Ciudadana Nacional: 01800001033

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	<ul style="list-style-type: none"> * Función Pública y Planeación Estratégica. * Trabajo en Equipo
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> * SSY ST * MIPG * Procesos y Procedimientos. * Guías y protocolos de Atención

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 43 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

	SABER	<ul style="list-style-type: none"> * NTC ISO 27001 Sistema De Gestión De Seguridad De La Información. * Sistema de Gestión de Calidad * Normas ISO * Financiera Publica * Indicadores SECOP II
--	-------	---

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
VALOR PÚBLICO	SER	<ul style="list-style-type: none"> * Atención al Usuario * Compromiso Organizacional * Comunicación Asertiva * Liderazgo Efectivo * Lenguaje claro * Gobierno en línea
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> * Asesorías y Trámites * Recuperación De Cartera
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> * Seguridad Vial * Normativa Ambiental

29.2 PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página 44 de 49
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025

PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC

TRANSVERSALES

Nombre del proyecto

Objetivo

N°.	EJE	COMPETENCIA	DEPENDENCIA O SERVICIO	TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETO	NÚMERO DE ASISTENTE	MODALIDAD		METODOLOGÍA	LUGAR	OFERENTE	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUCIÓN	HORA	INTENSIDAD HORARIA	ACTIVIDAD EJECUTADA		RECURSOS INVERSIÓN	RECURSOS EJECUTADOS	RESPONSABLE	OBSERVACIÓN
								INTERNA	EXTERNA								SI	NO				



Carrera 5 N° a 45-103 Fondo Obrero – Puerto Nare
 Teléfono: 57 834 70 50 – Celular: 310 653 26 01
pnarehoo@gmail.com



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 45 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

29.3 FORMATO REGISTRO DE ASISTENCIA DE CAPACITACIÓN

29.4 ENCUESTA DE SATISFACIÓN



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página 46 de 49
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025

REGISTRO DE ASISTENCIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

INDUCCIÓN	CAPACITACIÓN	REINDUCCIÓN	ENTRENAMIENTO PUESTO TRABAJO
Nombre de la Capacitación o Proyecto			
Proceso		Dependencia/Servicio	
Fecha de la Capacitación	Hora de la Capacitación		Lugar de la Capacitación
	Inicio:	Final:	
Objetivo (s) de la Capacitación			

N°	Nombres y Apellidos completos	N°. Documento de identidad	Teléfono	Área Dependencia	Señale con X la condición que cumpla										Rango edad			Firma	
					Etnia			Condición				SEXO			LGTBI	18 a 25 años	26 a 50 años		Mayor 50 años
					Afro	Mestizos	otros	Gestantes	Victima conf. A	Discapa.	Desplazado	H	M						
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
TOTAL																			



Carrera 5 N° a 45-103 Fondo Obrero – Puerto Nare
 Teléfono: 57 834 70 50 – Celular: 310 653 26 01
pnarehoo@gmail.com



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 47 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Proxima Revisión: 17052025	

ENCUESTA DE SATISFACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL PIC.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN O PROYECTO	
NOMBRE EXPOSITOR	
FECHA ACTIVIDAD	
LUGAR	
OBJETIVO	Esta evaluación tiene como objetivo medir las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del servicio de capacitación, de tal forma que basados en sus apreciaciones podamos optimizarlo. Agradecemos su contribución, diligenciando el siguiente cuestionario con objetividad e imparcialidad. Para responder, favor utilizar las alternativas de calificación que se estipulan a continuación, colocando una X según corresponda. Las respuestas no marcadas se consideran con la calificación mínima.

EVALUACIÓN ANTES DE LA CAPACITACIÓN	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. Desconoce el tema o no evidencia la competencia					
2. Conoce parcialmente el tema o evidencia parcialmente la competencia					
3. Conoce el tema o evidencia la competencia y la aplica en su trabajo					
4. Conoce el tema o evidencia la competencia, lo aplica en su trabajo y ha implementado mejoras.					
SOBRE EL CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. El objetivo de la actividad de capacitación se ha alcanzado de manera					
2. El Nivel del contenido y temas han sido					
3. Los contenidos son coherentes con los objetivos de la capacitación					
4. Los conocimientos aprendidos son aplicables a su puesto					
5. Las condiciones institucionales permiten aplicar lo aprendido en su lugar de trabajo					
6. El horario y duración han sido					
SOBRE EL EXPOSITOR	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. El dominio sobre el tema expuesto					
2. Las explicaciones del expositor fueron claras y comprensibles					
3. Logró motivar a los participantes, generando un ambiente de participación					
4. La comunicación que ha propiciado fue					
5. Me gustaría volver a trabajar con el expositor					
6. Atendió adecuadamente a las preguntas de los participantes					
MATERIAL DE APOYO	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. Los materiales de apoyo tienen buena presentación y organización					

	Macroproceso	Proceso	Código:		
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02		
			Página 48 de 49		
			Fecha Creación: 17052020		
			Creado por: MIPG		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Próxima Revisión: 17052025			

2. Permiten profundizar las temáticas del curso					
3. Contiene no solamente material visual sino también didácticos					
4. Se usaron ayudas audiovisuales de manera efectiva					
SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y/O LOGISTICA	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. Existió una buena organización de la actividad					
2. Las condiciones físicas y ambientales (ruido, temperatura, espacio iluminación e higiene favorecieron la realización del evento					
3. Fue notificado con oportunidad sobre la fecha, lugar y hora de la capacitación					
4. Se respetó el horario establecido					
5. El servicio brindado respecto a: refrigerio, merienda, desayuno, almuerzos fue adecuado					
SOBRE MI PARTICIPACIÓN	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. Mi puntualidad a la capacitación					
2. Mi participación en las actividades desarrolladas					
EVALUACIÓN DESPUES DE LA CAPACITACIÓN	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Aplica
1. La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.					
2. Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y /o laboral como herramienta para la mejora.					
3. La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma.					
GRADO DE SATISFACIÓN FRENTE A LA CAPACITACIÓN	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	
CONTRIBUCIÓN A MEJORAR EL DESEMPEÑO EN: EL SABER, SABER, HACER Y SER	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	
COMENTARIOS O SUGERENCIAS					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 02
			Página 49 de 49
			Fecha Creación: 17052020
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
25/01/2022	01	Creación del documento.	Leonor Avendaño Rolón
26/01/2023	02	Actualización	Leonor Avendaño Rolón

REVISO	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente