



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



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

VERSION 6.0

**SAN JUAN DE PASTO**  
**2018**

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	2

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Generalidades

1.1 Marco conceptual

1.2 Enfoque de capacitación por competencias

1.3 Conceptos interrelacionados

1.4 Marco normativo

1.5 Principios específicos de capacitación

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

2.2 Objetivos Específicos

3. Acreditación en Salud

4. Beneficiarios y Obligaciones

5. Formulación del Plan Institucional de Capacitación

5.1 Diagnóstico de necesidades y priorización de ejes temáticos

5.3 Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación

5.4 Tipo de capacitación

6. Programa de Inducción y Reinducción


7. Presupuesto

8. Evaluación

9. Divulgación

10. Cronograma Ejecución del PIC

11. Apéndice: Tres leyes y tres principios universales

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	3

## INTRODUCCIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE presenta el Plan Institucional de Capacitación 2018, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales; buscando su desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la prestación de los servicios y su seguridad financiera (Objetivos Estratégicos del Plan Institucional de Desarrollo), así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para Pasto Salud ESE, el PIC se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

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

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	4

## 1. GENERALIDADES

### 1.1 Marco conceptual

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

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


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

### 1.2 Enfoque de capacitación por competencias

Con el Plan Institucional de Capacitación, el enfoque de capacitación por competencias busca el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

**Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, sentido de pertenencia, disciplina personal, liderazgo, proyecto de vida, desarrollo humano, autoestima, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y su desempeño superior en las organizaciones.

**Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos, datos e información que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	5

**Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, con las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

### 1.3 Conceptos interrelacionados


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

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

**Capacitación:** De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende, además, a los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

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

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

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	6

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

- **Evaluación de desempeño:** proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el área de Talento Humano de la institución. La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.
- **Evaluación de competencias:** es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Enseguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral.
- **Observación del desempeño:** sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, es decir, las competencias de sus colaboradores, aportan al logro de los objetivos de su empresa. Lo ideal es establecer algún sistema sencillo de evaluación en que el propio cargo o puesto de trabajo proporciona la información necesaria respecto del desempeño del colaborador.
- **Encuestas/Cuestionarios:** instrumentos de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.
- **Entrevistas con jefes:** se centrarán únicamente en aspectos puramente laborales. El superior jerárquico intentará averiguar conocimientos y planteará problemas comunes que pueden surgir en el día a día
- **Análisis de procesos:** describe los procesos involucrados "Tal como están", con diagramas e imágenes que los responsables de llevar a cabo las tareas pueden entender fácilmente.
- **Reportes de desempeño:** por parte de jefes y supervisores
- **Planes de mejoramiento:** información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación como resultado del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos
- **Evaluación de la Oficina de Control Interno:** que realiza a la gestión de las dependencias, como también, de las auditorías internas y externas

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	7

## 1.4 Marco normativo

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

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

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

Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.

Decreto 1083 de 2015, Título IV en el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

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

Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y Duradera.


Resolución No. 390 de mayo de 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

## 1.5 Principios específicos de capacitación

Teniendo en cuenta los principios definidos en el Decreto 2929 de 2005, la capacitación y formación será administrada de acuerdo a los siguientes principios:

**a. Objetividad:** Dará respuesta al diagnóstico de necesidades realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.

**b. Interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades de Pasto Salud ESE, en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la Ley.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	8

**c. Economía:** Los planes y programas serán desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles.

**d. Producción y circulación de conocimiento:** Los planes y programas deberán estimular en los funcionarios la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la organización como hacia sus usuarios externos.

**e. Modernización:** La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de los conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la gestión institucional con estándares de calidad reconocidos.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de Pasto Salud ESE, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, su calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la institución.

### 2.2 Objetivos Específicos

- a. Atender las necesidades de capacitación institucionales mediante el uso de los diferentes medios de capacitación previstos en la ley.
- b. Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la organización, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
- c. Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores de Pasto Salud ESE, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de servicios.
- d. Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- e. Facilitar la asistencia de los funcionarios a los eventos de capacitación y formación que se programen.



 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	9

- f. Garantizar espacios para el desarrollo de las capacitaciones.
- g. Evaluar el cumplimiento e impacto de los eventos de capacitación que se realicen.
- h. Cumplir, por parte de los funcionarios que asistan a las actividades de capacitación, con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.

### **3. ACREDITACIÓN EN SALUD**

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

### **4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES**

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los provisionales y trabajadores oficiales (conductores de ambulancia en Pasto Salud ESE).

Todos los anteriores tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- b. Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c. Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
- d. El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- e. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un evento de capacitación, no cumpla con el

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	10

mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, sin que medie justa causa, deberá rembolsar a Pasto salud ESE, el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la Entidad respecto de dicho servidor. (Artículo 24 del Decreto 2929 de 2005).

- f. Los contratistas recibirán inducción y capacitación sobre el sistema integrado de gestión y sus respectivos subsistemas en la organización.

## 5. FORMULACIÓN DEL PIC

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

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

Para implementar con éxito esta práctica se identificó las competencias genéricas y específicas que se dirigen al SER, SABER, HACER de la organización en el marco de un QUERER HACER con base en el análisis de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, sus estrategias y sus metas; lo cual a su vez ayudó a identificar cuáles serán las competencias que deben aspirar a adquirir sus empleados y hacia dónde dirigir los esfuerzos y capacitaciones.

### 5.1 Diagnóstico de necesidades y priorización en ejes temáticos

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

En general para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación, usualmente se parte de fuentes de información básicas como la identificación de brechas, los resultados de la evaluación del desempeño de personas, planes y programas, así como la apreciación directa de las personas.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	11

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

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

La apuesta estratégica de este plan radica en establecer los enfoques, organizados en ejes temáticos priorizados que son el punto de partida para los esquemas de formación y capacitación durante la vigencia del plan.

Los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son:

**a. Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas.**

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo


**b. Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público.**

La creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento de las personas, está familiarizada de manera íntima con las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. Así, las conductas finalmente dependen de dos variables que las políticas de talento humano deben activar:

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

**c. Eje temático III: Gobernanza para la paz**


La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Así, se

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	12

generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

Por lo anterior, para la identificación de necesidades de capacitación se seleccionaron las competencias identificadas a través del modelo de gestión de competencias:

<b>Competencia</b>	<b>Eje temático</b>	<b>Definición/Habilidad</b>
Ser, Saber, Hacer	<b>Gestión del conocimiento:</b> Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.
Ser, Saber, Hacer	<b>Gobernanza para la paz:</b> Orientación al usuario	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.
Ser, Saber, Hacer	<b>Creación de valor público:</b> Humanización Gestión de la tecnología Gestión del riesgo Seguridad del paciente	Aplicar el conocimiento en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral. Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión. Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.
Ser, Saber, Hacer	<b>Creación de valor público:</b> Liderazgo	Dirigir e implicar a las personas, tomando decisiones responsables, para conseguir los

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	13

		<p>objetivos comunes de la organización y asumiendo las responsabilidades y los riesgos.</p> <p>Asumir el rol de orientar y guiar a un grupo o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la Efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales.</p>
Ser, Saber, Hacer	<p><b>Gestión del conocimiento:</b></p> <p>Apropiación del conocimiento</p>	<p>Interiorizar el conocimiento reflejado en las actividades diaria que al mismo tiempo puedan replicarse al equipo de trabajo</p>

## 5.2. Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación

### 5.2.1 Modalidad Presencial

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

- **Modalidad Seminario:** Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas.
- **Modalidad Taller:** En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo
- **Modalidad Simposio:** El simposio es una actividad en la cual un grupo selecto de personas expertas en determinadas ramas del saber, exponen diversos aspectos o problemáticas sobre un tema central, ante un auditorio durante un tiempo.
- **Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	14

como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Adicionalmente se podrán implementar otras modalidades de capacitación según surjan necesidades correspondientes:

### **5.2.2. Modalidad Virtual**

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

### **5.2.3 Modalidad Híbrida o Mixta**

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

### **5.3 Tipo de capacitación**

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

## **6. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

El programa de inducción tiene como objetivo desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios de la Entidad, desde su vinculación, facilitándole y fortaleciendo su integración a la cultura organizacional, al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que permita el conocimiento de la función pública, el aprendizaje, así como el desarrollo individual y organizacional. De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

**Inducción institucional:** se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera presencial. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de planta que ingresan a Pasto Salud ESE.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	15

organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción.

**Responsables:** las actividades de inducción serán organizadas y/o ejecutadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la institución.

**Reinducción Institucional:** el programa de reinducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación con las políticas de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de Pasto Salud ESE.


## 7. PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios de Pasto Salud ESE serán financiados a través de los rubros específicos en el presupuesto de inversión.

## 8. EVALUACIÓN

La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos al desarrollo de las funciones de los funcionarios, dicha evaluación se realizará a todos los eventos de capacitación.

- **Indicador:** representación cuantitativa del estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado, en un momento del tiempo, referida a una variable o relación entre variables, y que es verificable objetivamente. La lectura y análisis cualitativos del resultado medido sirven para valorar el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos y la toma de decisiones para su mejoramiento.
- **Indicador de Gestión:** representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.
- **Indicador de Impacto:** representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	16

negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

## 9. DIVULGACIÓN

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

## 10. CRONOGRAMA

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

## 11. APÉNDICE: Tres leyes y tres principios universales

El desarrollo del talento humano en las organizaciones es parte de la moderna ciencia de la administración, misma que data apenas de los procesos de búsqueda de la eficiencia de los ejércitos contendientes durante la Segunda Guerra Mundial, y luego, paradójicamente, de los esfuerzos por la reconstrucción, especialmente del Japón.

Cabe entonces la pregunta: ¿Es posible que, anteriormente y aún hoy, hayan existido leyes y principios inmutables que no hayan cambiado, y que hayan sido garantías de éxito en los emprendimientos humanos, cualquiera que hayan sido éstos? La respuesta enfáticamente es sí. Y son aquellas verdades fundamentales que atañen al espíritu humano que pueden y deben proyectarse en un enfoque que busca el desarrollo de las competencias del ser, saber y hacer, como estructura que sostiene y empuja la maduración del talento humano en una institución.

La ley gobierna y regula, y en este caso un Plan Institucional de Capacitación con enfoque de competencias (ser, saber, hacer) se verá grandemente beneficiado si incluye la interiorización permanente de algunas certezas como:

- **Entusiasmo:** proviene del griego antiguo, es una voz compuesta por tres palabras: *en*, *theou* y *asthma*, que juntas significan: *soplo interior de Dios*. El Diccionario de la Academia dice: *el vigor y vehemencia con que hablan o escriben los que son o parecen inspirados*. Implica la búsqueda permanente de la perfección.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	17

- **Sentido común:** quizá el rasgo que define la naturaleza racional del ser humano. Fundamental en la toma de decisiones. Las dimensiones del saber y el hacer deben estar impregnadas del sentido de algunas de sus definiciones:
  - *Facultad para orientarse en la vida práctica.*
  - *Facultad que posee la generalidad de las personas para juzgar razonablemente las cosas.*
  - *Don provisto para saber distinguir todo lo que nos rodea: el bien, el mal, la razón y la ignorancia.*
  - *No es perfeccionista, lo que sería neurótico, sino que prefiere "lo razonable", da balance al entusiasmo.*
  
- **Buena intención:** incluye la armonía de dos leyes del pensamiento humano. La de la intención o determinación de la voluntad hacia un fin, y la del amor a través de la ayuda al prójimo representada en la bondad de la intención. Es el moderno paradigma del gana/gana.

Los principios, por su parte, son modalidades de la acción, así:

- **Orden:** en la mente, en los pensamientos, en las emociones, en las cosas, en los elementos de trabajo, en la acción, en los procesos, en los objetivos, en las metas, en los valores. Orden y armonía en toda construcción humana. El caos precipita la presencia y la permanencia activa de factores críticos del éxito.
  
- **Prevención:** fundamento de la proactividad y los enfoques de riesgo. Se trata de una actitud que se asienta en el libre albedrío, el cual modulado por los dones y valores humanos como la voluntad y la ética , prefiere, libremente, respuestas responsables que anticipan soluciones, antes que reactivas frente a las crisis. La prevención requiere del orden como una fase previa.
  
- **Innovación:** cuando hay orden y prevención surge la innovación como respuesta a la búsqueda permanente de la perfección.

Fin del documento

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-IC	6.0	18

ELABORADO POR:

Firma en original  
TULIA MELISA RECALDE PALACIOS  
Contratista

Firma en original  
RENE PATRICIO RIVADENEIRA  
Contratista

REVISADO POR:

Firma en original  
MARIO ALEXANDER MARTÍNEZ QUINTERO  
Asesor Talento Humano

APROBADO POR:

Firma en original  
ANA BELÉN ARTEAGA TORRES  
Gerente