



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – 2021**

**E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL  
SANTA ROSA DE CABAL  
VIGENCIA 2021**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. GOBIERNO ABIERTO Y EJES TEMÁTICOS</b> .....	3
<b>EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b> .....	4
<b>EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b> .....	5
<b>EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b> .....	5
<b>2. MECANISMO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS EJES TEMÁTICOS EN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL – PIC 2020</b> .....	6
<b>3. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2020</b> .....	6
3.1. <b>ALCANCE</b> .....	6
3.2. <b>OBJETIVOS</b> .....	6
3.2.1. <b>GENERAL</b> .....	6
3.2.2. <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	7
3.3. <b>POBLACION OBJETO</b> .....	7
3.3.1. <b>OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS</b> .....	7
3.4. <b>MODALIDAD DE CAPACITACION</b> .....	8
3.5. <b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y FORMACIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b> .....	9
3.6. <b>RECURSOS</b> .....	11
<b>4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - VIGENCIA 2020</b> .....	12
<b>5. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO</b> .....	16
<b>6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC</b> .....	16
<b>7. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC</b> .....	16
<b>6. ANEXOS</b> .....	17
<b>DOCUMENTO DE REFERENCIA</b> .....	17
<b>REGISTROS</b> .....	19
<b>GLOSARIO</b> .....	19
<b>NOTAS DE CAMBIO</b> .....	24
<b>CONTROL DE EMISIÓN</b> .....	25

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

## INTRODUCCIÓN

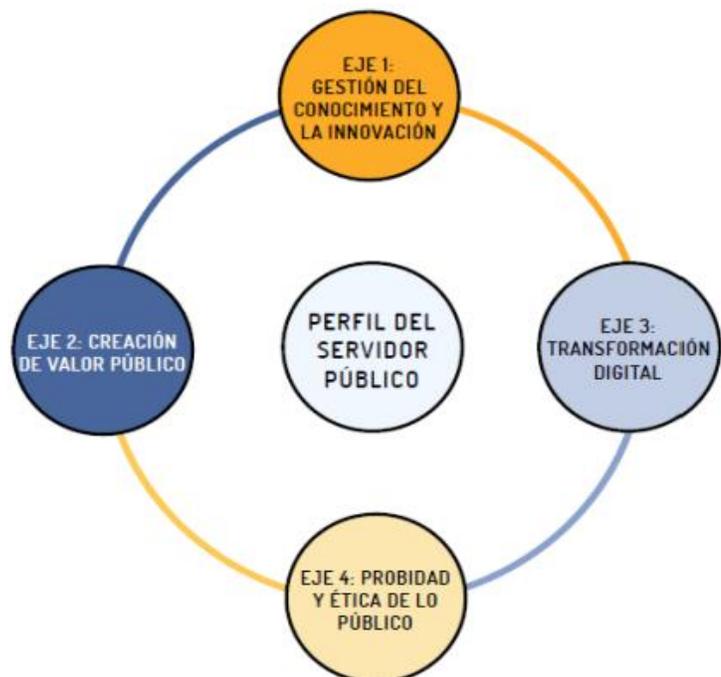
Al considerar las nuevas circunstancias sociales y políticas del entorno; la institución ha buscado mejorar los procesos de capacitación y formación que responda tanto al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, como al crecimiento personal y laboral de todo su capital humano.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, responde a las necesidades específicas de actualización permanente de personal de toda la institución sin importar el tipo de contratación, en un medio tecnológico en constante evolución y cambio, que exige el manejo y uso de las nuevas tecnologías, siempre y cuando este contribuya a maximizar el bienestar de la comunidad santarrosana.

La identificación de necesidades busca estructurar con solidez el PIC, para que este responda eficientemente a las problemáticas institucionales y que reconozca al ciudadano como el centro de su accionar y al servidor público como el corazón del cambio y de la consolidación de una gestión pública moderna, eficiente, productiva, transparente y participativa.

### 1. GOBIERNO ABIERTO Y EJES TEMÁTICOS

Para el Gobierno Abierto, el aprendizaje organizacional es clave pues facilita a los servidores aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación tienen un papel relevante y se deben priorizar. “Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020.2030). En la siguiente gráfica se esquematizan los ejes, así:

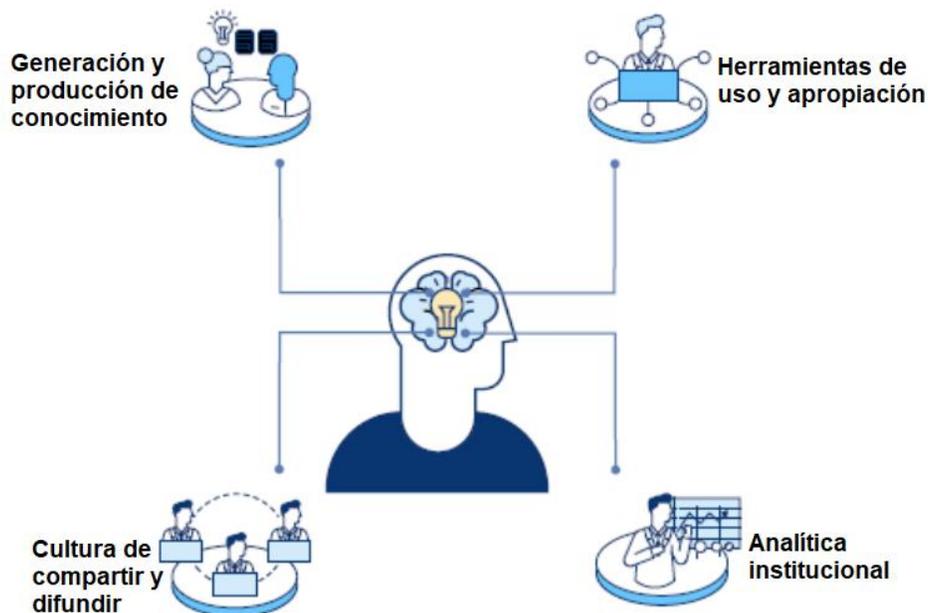


### EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

De acuerdo con lo establecido por la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, considera que la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

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

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

## EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## EJE 4: INTEGRIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

## **2. MECANISMO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS EJES TEMÁTICOS EN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL – PIC 2020**

Para la construcción de las líneas se tendrán en cuenta las necesidades de aprendizaje organizacional y las brechas de conocimiento que se originan entre las metas, productos y resultados establecidos por la entidad para la presente vigencia y las habilidades, capacidades y destrezas que los servidores requieran para su consecución. La detección de necesidades y la identificación de brechas de conocimiento se adelantarán a nivel organizacional.

Para la definición de los ejes temáticos a desarrollar en este Plan de capacitación institucional, se tendrá en cuenta las necesidades de formación que los Directivos, Asesores, Jefes y Coordinadores determinen en sus colaboradores según los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y en las necesidades puntuales del área, servicio o dependencia al cual pertenezca; también se apoyará en la ejecución de los planes y proyectos de cada vigencia.

## **3. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2020**

### **3.1. ALCANCE**

El PIC de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl, identifica las necesidades de capacitación y formación para realizar la formulación de acciones que permitan el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de su personal, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

### **3.2. OBJETIVOS**

#### **3.2.1. GENERAL**

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de todo el personal sin importar el tipo de vinculación, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas, con el fin de mejorar el rendimiento individual y grupal; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano, enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

### 3.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar a través del proceso de inducción a los nuevos servidores al Sistema de Gestión de Calidad y fortalecer su formación integral hacia el Estado y la Cultura Organizacional de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl.
- Fortalecer el desarrollo de competencias en el personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl; de acuerdo lo establecido en el Decreto 2539 de 2005 y aquellas relacionadas en el manual de funciones de la entidad, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Generar espacios para la integración del personal donde se promueva una cultura organizacional en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

### 3.3. POBLACION OBJETO

El plan institucional de capacitación cubrirá las necesidades de todo el personal sin importar el tipo de contratación y sus áreas de trabajo, de acuerdo a la programación establecida. Estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo. También es importante hacer claridad en el tipo de programa a los que pueden acceder los funcionarios debido a su tipo vinculación así:



#### 3.3.1. OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

Conforme al artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

### 3.4. MODALIDAD DE CAPACITACION

Para poder afrontar las necesidades y debilidades del hospital en materia de capacitación, se precisa diseñar los procesos que apunten alcanzar los objetivos planteados, de tal manera que en la vigencia del presente plan y con los menores costos posibles se pueda brindar la capacitación requerida por todo el personal, optimizando los recursos con que se cuentan, es decir, aprovechando los propios conocimientos del personal de planta y/o acudiendo a la contratación del servicio cuando el tema así lo exija.

- **Capacitaciones ofrecidas por la administración**, es necesario analizar el potencial humano con que cuenta el hospital y establecer dentro del personal quienes están en condiciones para capacitar al resto de los compañeros o equipos de trabajo, sin importar el tipo de vinculación; cumpliendo con los perfiles y cubriendo las expectativas formativas planteadas.
- **Capacitaciones contratadas**, dado que se trata de capacitación especializada donde el hospital no cuenta con el recurso humano para dictar algunos temas y se hace necesario acudir a la contratación, ya sea con personas naturales o jurídicas competentes para cumplir con la programación del PIC.
- **Alianzas Estratégicas**, se acudirá a la programación de entidades como las organizaciones privadas (ONG), las Instituciones públicas como el SENA, la ESAP, la Gobernación, los Órganos de Control, la Asociación de Hospitales de Risaralda, la Cooperativa de Entidades de Salud del Risaralda, las Cajas de Compensación Familiar, entre otros que ofrecen permanentemente seminarios, talleres, diplomados y conferencias sobre temas de especial interés para la administración pública.
- **Capacitaciones Externas**, donde el personal por cuenta propia suministra los soportes de asistencia a foros, conferencias, simposios, paneles, congresos y encuentros nacionales y locales ofrecidos por diferentes instituciones competentes para temas

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

específicos.

- **Actividades en el sitio de trabajo o intercambio de conocimientos**, realizando conversatorio, dinámicas de grupo, solución de problema, ejercicios de observación, entre otros, con los grupos o áreas de trabajo.

### **3.5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y FORMACIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC**

El diagnostico consiste en identificar las necesidades de capacitación y formación del personal en general y la institución, con el fin de mejorar el desempeño laboral y el crecimiento personal además de cumplir con la misión y el desarrollo de los proyectos institucionales.

El diagnostico de necesidad de capacitación de la entidad consolidado será producto de la identificación de necesidades por áreas donde los jefes inmediatos de las diferentes áreas (asistenciales y administrativas), se reúnen con su grupo de trabajo y cada funcionario identifica las necesidades de capacitación propias y del área, además de consolidar la información recolectada mediante la Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades en el Cliente Interno (FOR-0045-007) de tal manera que se programen las actividades para la vigencia.

De acuerdo a la Resolución No. G-041-18 “por la cual se modifica la Resolución G-016 -16 en cuanto a la creación y conformación del Comité de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones”, describe en su Artículo 11. “Son funciones del Comité de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones: k.- Participar en la evaluación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, así como del PIC”.

- Temas consignados en la Encuesta de Clima Organizacional
  - Empoderamiento, calidad, trabajo en equipo, valor agregado, solución de conflictos y en general capacidades blandas
  - Clima organizacional
  - Gestión de proyectos, MIPG
  - Protocolos y guías de manejo
  - Temas respiratorios, gastrointestinales
  - En autocuidado
  - Trabajo en equipo, ambiente laboral sano. Trabajo en equipo.
  - Mejorar la acción de reanimación con grupo
  - Quisiera saber el proceso que se debe realizar cuando un bebé nace con meconio según protocolo hospitalario
  - Seguridad en salud
  - Sentido de pertenencia



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

### Institucional

- Mas cursos de ACESI SENA
- "Mi trabajo es con todo lo relacionado a la emergencia por COVID-19 mis jefes siempre están al pie de cada cambio o prevención ante el tema
- Crecimiento personal
- Vacunacion covid
- Estilo de vida saludable en el trabajo
- Lenguaje asertivo en procesos de duelo
- Atención al publico
- Salud mental
- Humanización, salud mental
- Atención al usuario, diabetes y HTA
- Vacunación, atención al usuario, tratamientos de los diabéticos para poder explicarles mejor sobre su dx
- Actualización normativa contable, liderazgo
- El buen uso de los elementos de bioseguridad.
- Administración de medicamentos
- Que hacer frente a una situación que ponga en riesgo nuestra integridad física
- Manejo de paciente con afectación en la salud mental
- Comunicación asertiva
- Sistemas
- Lenguaje de señas
- Manejo de personal
- Gestión de Riesgos
- Resolución 3280 facturación de servicios de salud
- Seguridad informática
- Nuestros Valores Institucionales.
- Mejorar contrataciones con las EPS y farmacia
- Procesos y procedimientos, liderazgo, herramientas organizativas
- Los que proponga la institución.
- Laboratorio

- Temas señalados por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental

TEMA	GRUPO OBJETIVO
Uso, manejo y mantenimiento de Equipos de Protección Personal	Personal Institucional
Formación de Brigada de Emergencias (Primeros Auxilios, Control Incendios, Camillaje y Traslado de Pacientes)	Brigadistas
Normas Bioseguridad	Personal Asistencial
Prevención de Riesgos Laborales	Personal Institucional
Manejo de Residuos	Personal Institucional

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

<b>TEMA</b>	<b>GRUPO OBJETIVO</b>
COPASST - Inspecciones - Auditoría al SGSST - Investigación de Accidentes de Trabajo	Personal Asistencial
Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables - Pausas Activas	Personal Asistencial

### 3.6. RECURSOS

Según el Decreto 1567 de 1998 en su art. 3, d) Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación interinstitucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado; para designar el presupuesto de la entidad se tendrá en cuenta el número de participantes para un evento determinado y los costos unitarios por participante o por hora clase, los costos fijos permanentes y los costos variables.

<b>COSTOS FIJOS</b>	<b>COSTOS VARIABLES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Honorarios del instructor o profesional que dicte la capacitación.</li> <li>- Gastos por arrendamiento de auditorio o sede donde se lleva a cabo el evento, en caso de ser necesario o se haga fuera de la empresa.</li> <li>- Gastos por refrigerios o almuerzos de los participantes en caso de que así se requiera.</li> <li>- Suministro de implementos para desarrollo del seminario, taller o congreso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastos por inscripciones a seminarios, talleres o congresos, etc.</li> <li>- Gastos de viaje, pasajes, viáticos, etc.</li> <li>- Gastos por cofinanciación de postgrados, cursos, actualizaciones y otros.</li> </ul>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

#### 4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - VIGENCIA 2020

DEPENDENCIA	EJE A DESARROLLAR	TEMAS	RESPONSABLE O COORDINADOR	POBLACIÓN OBJETIVO
HOSPITALIZACIÓN Y URGENCIAS	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Programa, Política y Estrategias de seguridad del paciente	Enfermeros Coordinadores Servicios de Internación	Auxiliares de enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Farmacovigilancia, Reactivo Vigilancia y Tecnovigilancia	Enfermeros Coordinadores Servicios de Internación	Auxiliares de enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Seminario de Guías	Enfermeros Coordinadores Servicios de Internación	Auxiliares de enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Código Rojo y Simulacros	Enfermeros Coordinadores Servicios de Internación	Auxiliares de enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Código Azul, Reanimación Neonatal y Simulacros	Enfermeros Coordinadores Servicios de Internación	Auxiliares de enfermería
CONSULTA EXTERNA	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Programa, Política y Estrategias de seguridad del paciente	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Personal Médico y de Enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Farmacovigilancia, Reactivo Vigilancia y Tecnovigilancia	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Auxiliares de enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Seminario de Guías	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Equipo Multidisciplinario
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Rutas Integrales de Atención en Salud	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Equipo Multidisciplinario
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Citologías	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Equipo Multidisciplinario
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Vacunación	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Equipo Multidisciplinario



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

**Código:** PLA-0045-003  
**Versión:** 04  
**Vigencia:** 29/01/2021

**Institucional**

DEPENDENCIA	EJE A DESARROLLAR	TEMAS	RESPONSABLE O COORDINADOR	POBLACIÓN OBJETIVO
	Innovación			
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Salud Pública	Enfermeros Coordinadores Consulta Externa	Equipo Multidisciplinario
SIAU	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Servicio al Cliente - Vigilancia - SIAU - Facturación	Coordinador del SIAU	Personal de Seguridad, Servicio SIAU y Facturación
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo paciente difícil - SIAU - Facturación	Coordinador del SIAU	Personal Servicio SIAU y Facturación
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Atención con enfoque diferencial - Lenguaje de señas - Braille	Coordinador del SIAU	Personal Servicio SIAU
LABORATORIO	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Programa de orden y aseo, Envío de remisiones embalaje y envío de muestras	Coordinador del Laboratorio Clínico	Personal laboratorio clínico
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Bioseguridad en el laboratorio Clínico, seguridad del paciente (toma de muestras)	Coordinador del Laboratorio Clínico	Personal laboratorio, estudiantes Enfermería
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Sensibilización en la humanización en la atención	Coordinador del Laboratorio Clínico	Personal laboratorio
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Seguridad del paciente Deberes y Derechos HSVP, Lavado de manos,	Coordinador del Laboratorio Clínico	Personal laboratorio
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Sensibilización de trabajo en equipo y comunicación asertiva	Coordinador del Laboratorio Clínico	personal laboratorio
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Rotación de auxiliares de enfermería en toma de muestras.	Coordinador del Laboratorio Clínico	personal laboratorio



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

DEPENDENCIA	EJE A DESARROLLAR	TEMAS	RESPONSABLE O COORDINADOR	POBLACIÓN OBJETIVO
SALUD ORAL	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Programa, Política y Estrategias de seguridad del paciente	Coordinador Salud Oral	SALUD ORAL
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Farmacovigilancia, Reactivovigilancia y Tecnovigilancia	Coordinador Salud Oral	SALUD ORAL
MANTENIMIENTO	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo y cuidado de los equipos Biomédicos	Coordinador Mantenimiento	Personal Asistencial de los Servicios
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Tecnovigilancia	Coordinador Mantenimiento	Personal Asistencial de los Servicios
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Guías rápidas de manejo equipos Biomédicos.	Coordinador Mantenimiento	Personal Asistencial de los Servicios
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Banco de Oxígeno	Coordinador Mantenimiento	personal mantenimiento
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - GESTIÓN AMBIENTAL	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Uso, manejo y mantenimiento de Equipos de Protección Personal	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal Institucional
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Formación de Brigada de Emergencias (Primeros Auxilios, Control Incendios, Camillaje y Traslado de Pacientes)	Coordinador Comité de Emergencias	Brigadistas
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Normas Bioseguridad	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal Asistencial
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Prevención de Riesgos Laborales	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal Institucional
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo de Residuos	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal Institucional

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

DEPENDENCIA	EJE A DESARROLLAR	TEMAS	RESPONSABLE O COORDINADOR	POBLACIÓN OBJETIVO
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	COPASST: Inspecciones, Auditoría al SGSST, Investigación de Accidentes de Trabajo	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal Asistencial
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables: Pausas Activas	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal Asistencial
TRANSVERSALES	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actividades Riesgo Psicosocial	Coordinadores de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental, Desarrollo Humano y Calidad	Personal Asistencial
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Reinducción plataforma estratégica, socialización de funciones de acuerdo al cargo	Coordinadora Desarrollo Humano, Coordinadora de Calidad, Jefes de área y Coordinadores de Servicios o Dependencias	Todo el personal
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Re-Inducción General, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	Todo el personal
<b>NOTA:</b> La programación del Plan Institucional de Capacitaciones para cada vigencia podría tener algunos ajustes de acuerdo a la oferta y demanda de temas formativos.				

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

## 5. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

En la institución se cuenta con Manual de Inducción General, Entrenamiento y Reinducción (MAN-0045-001), el cual está diseñado para todo el personal sin importar el tipo de vinculación.

En esta primera etapa se orienta al personal en temas que le permitan actualizar y potenciar sus competencias de tal manera que estas se ajusten al propósito de la institución.

**Nota:** Esta información está contenida en el Manual de Inducción General, Entrenamiento y Reinducción (MAN-0045-001)

## 6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC

Posterior a la consolidación y aprobación del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC y recibir la aprobación por parte de la Gerencia y el Comité de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones, el Plan es socializado con el personal y se ejecuta de acuerdo a la programación establecida.

La programación se puede ver afectada por decisiones o acciones internas y/o externas que conlleven a reprogramar las actividades o a cambiar los temas.

La consolidación y seguimiento de la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC, está a cargo del responsable de la oficina de Desarrollo Humano quién entrega los informes pertinentes durante toda la vigencia.

## 7. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC

Los indicadores que permiten hacer seguimiento y medir el impacto del Plan Institucional de capacitación para cada vigencia son:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Código:</b>	PLA-0045-003
		<b>Versión:</b>	04
		<b>Vigencia:</b>	29/01/2021
<b>Institucional</b>			

INDICADOR	FORMULA
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO</b>	$\frac{\text{No. Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\text{No. Capacitaciones programadas en el periodo}}$
<b>PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	$\frac{\text{No. funcionarios que participan en capacitaciones en el periodo}}{\text{No. funcionarios proyectados a participar en el plan de capacitaciones en el periodo}}$
<b>GRADO DE EFECTIVIDAD</b>	$\frac{\text{Total de encuestas con calificación satisfactoria en el grado de efectividad del PIC}}{\text{Total de encuestas aplicadas en el grado de efectividad PIC}}$

## 6. ANEXOS

### DOCUMENTO DE REFERENCIA

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
N/A	Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Decreto 1227 de 2005, (Título V Sistema nacional de capacitación y estímulos Capítulo I Sistema Nacional de capacitación, en sus artículos 65 y 66) se establece que los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de Competencias.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Oficina Talento Humano	Magnética



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>Código</b>	<b>Referencia</b>	<b>Lugar de Archivo</b>	<b>Clasificación</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 2.2.4.6.11</li> <li>• Parágrafo 2, del Artículo 2.2.4.6.11</li> </ul>		
N/A	<p>Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.</li> <li>• Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.</li> <li>• Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.</li> <li>• Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.</li> <li>• Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias</li> </ul>	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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 aplican los Decretos – Ley 770 y 785 de 2005.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Circular Externa No 100-010-2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2018-2022.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.	Oficina Talento Humano	Magnética



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>Código</b>	<b>Referencia</b>	<b>Lugar de Archivo</b>	<b>Clasificación</b>
N/A	MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	CIRCULAR 12-2017 Departamento Administrativo de la Función Pública. lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	CIRCULAR 100.04-2018 Departamento Administrativo de la Función Pública. Cursos Virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Oficina Talento Humano	Magnética

**REGISTROS**

<b>Código</b>	<b>Referencia</b>	<b>Lugar de Archivo</b>	<b>Clasificación</b>
FOR-0079-001	Acta de Reunión	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0079-004	Registro de Asistencia	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-004	Actualización Base de Datos de los Funcionarios	Desarrollo Humano	Física y Magnética

**GLOSARIO**

<b>TERMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las Necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015).
AUTORIDAD PÚBLICA	Se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normativa para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>TERMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
	poder de mando, en donde, cada acción emitida por estos tendrá un impacto sobre los gobernados (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión. T- 501/92, 1992).
<b>BRECHAS ESTRUCTURALES</b>	Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente (Pardo, 2014).
<b>CAPACITACIÓN</b>	Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. "Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa" (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).
<b>CAPITAL HUMANO</b>	Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).
<b>COMPETENCIA</b>	Es la capacidad de una persona de 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,

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>TERMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
	actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012-DAFP). El Decreto 815 de 2018, en su Artículo 2.2.4.2., describe las competencias así: “Definición de competencias. Las competencias laborales 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”.
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
<b>EDUCACIÓN FORMAL</b>	Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).
<b>EDUCACIÓN INFORMAL</b>	es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).
<b>EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO</b>	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 establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP). 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).
<b>EMPLEO PÚBLICO</b>	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).
<b>ENTRENAMIENTO</b>	En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizajes específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>TERMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación.
FORMACIÓN	En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
GOBIERNO ABIERTO	La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación, donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.)
GRUPOS DE INTERÉS	Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo. (OCDE, 2014). No se limita a los usuarios, gremios o proveedores, incluye necesariamente la identificación de grupos de interés del entorno, tales como comunidad, gobierno, medio ambiente, entre otros.
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998-artículo 7).
INTEGRIDAD	Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de Políticas Públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
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).
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PLAN	Documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>TERMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
	trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.
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. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.
PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE	Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	de acuerdo con lo señalado en la Guía Metodológica de la ESAP y Función Pública y lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998 es “el 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 establecidos en una entidad pública”.
POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	“se entienden como el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formulados por las entidades líderes de política para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado; estas políticas pueden operar a través de planes, programas, proyectos, metodologías o estrategias y pueden contar con instrumentos de recolección de información administrados por una o varias de las entidades líderes (Función Pública, 2018, pág. 20).
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. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).
PROFESIONALIZACIÓN	Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servidor 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

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

<b>Código:</b>	PLA-0045-003
<b>Versión:</b>	04
<b>Vigencia:</b>	29/01/2021

**Institucional**

<b>TERMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
	capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.
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).
TALENTO HUMANO	Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
VALOR PÚBLICO	“El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de Políticas Públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.” (Función Pública, 2016).

**NOTAS DE CAMBIO**

<b>Versión</b>	<b>Fecha de Actualización</b>	<b>Descripción del cambio</b>
1	2018	Elaboración del Documento
2	16-01-2019	Actualización de la información
3	28-05-2020	Actualización de la información de acuerdo a la normatividad vigente
3	01-10-2020	Actualización de la información de acuerdo a los ajustes realizados por temas incluidos por la pandemia covid-19, y temas ofertados por entes externos.
4	15-01-2021	Actualización de la información de acuerdo a la normatividad vigente

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC****Código:** PLA-0045-003**Versión:** 04**Vigencia:** 29/01/2021**Institucional****CONTROL DE EMISIÓN**

CONTROL DE EMISIÓN			
Elaboró		Revisó	Aprobó
Nombre	Henry Naranjo Valencia Alejandra Nieto Franco Diana Carolina Bedoya Martínez	Diana Lucero Blandón Arenas	Javier de Jesús Cárdenas Pérez
Cargo	Técnico Talento Humano Coord. SST y Gestión Ambiental Coord. Desarrollo Humano	Coordinador de Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	15-01-2021	15-01-2021	15-01-2021