
 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>		<p>ASESOR 1.1</p> <p>Versión 02</p> <p>PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</p>

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

VIGENCIA 2021



Responsable del proceso
MARIA CLAUDIA ELJACH MELENDEZ
 JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO

Ajustado y elaborado por
MARIXA BAYONA BARRERO
 ASESORA DESARROLLO ORGANIZACIONAL

JARQUIN EBERTO MELENDEZ BARON
 GERENTE ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA

Municipio de Cereté- Córdoba, Enero 24 de 2021



Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA
3. JUSTIFICACION
4. ALCANCE
 - 4.1 Principios rectores del PIC 2021-2022
 - 4.2 Articulación conceptual con los ejes temáticos del PNFC 2020-2030
 - 4.2.1 Desarrollo Metodológico
5. FINES DEL PLAND E CAPACITACION
6. DEFINICION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION
 - 7.1 Objetivos generales
8. METAS
9. GESTION DE LA CAPACITACION
 - 9.1 Estrategias
 - 9.1.1 Entrenamiento en el puesto de trabajo
 - 9.1.1.1 Estrategia de entrenamiento en el puesto de trabajo
10. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION
 - 10.1 Tipos de capacitación
 - 10.1.1 Capacitación inductiva
 - 10.1.2 Capacitación preventiva
 - 10.1.3 Capacitación correctiva
11. MODALIDADES DE CAPACITACION
 - 11.1 Formación
 - 11.2 Actualización
 - 11.3 Especialización
 - 11.4 Perfeccionamiento
 - 11.5 Complementación
12. NIVELES DE CAPACITACION
 - 12.1 Nivel básico
 - 12.2 Nivel intermedio

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

12.3 Nivel avanzado

13.FORMULACION DE PROYECTOS DDE APRENDIZAJE EN EQUIPO-PAE

- Identificar las necesidades institucionales
- Identificar el problema para establecer el proyecto
- Plantear los objetivos de aprendizaje – Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

13.1 Consolidación del diagnóstico de necesidades

- Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización
- Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje
- Prioridades institucionales

13.2 Programación del plan institucional

- Proyectos de aprendizaje en equipo aprobados
- Estrategias de aprendizaje viables
- Mecanismos de evaluación y seguimiento

13.3 ejecución del PIC

- Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores
- Control y evaluación de acciones

13.4 Estructura del Plan institucional de capacitación

13.4.1 Inducción

13.4.2 Reinducción

14.RESPONSABLES DEL PLAN

14.1 Recursos del plan

14.2 Evaluación

14.3 Indicadores de seguimiento y evaluación

14.4 Beneficios del plan


14.5 Reconocimientos

15.MARCO NORMATIVO

16.GLOSARIO Y CONCEPTOS BASICO

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841

Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(EN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

1. INTRODUCCION

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

En el sector público colombiano se define la capacitación como 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. (Art. 4º Decreto 1567 de 19983).

Adicionalmente, en 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 empleados públicos en niveles de excelencia”. La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.



Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Por lo tanto, el manejo de la capacitación por competencias en la Administración Pública Colombiana toma orientaciones de dichos enfoques y los complementa con los desarrollos que desde el enfoque constructivista se han realizado al respecto, articulando así el esfuerzo de capacitación con el logro del desempeño efectivo en el trabajo.

El reto que tiene la entidad en la implementación de esta política, es a partir de las condiciones actuales de salud que vive el mundo, con la llegada de la pandemia COVID-19, y las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, que buscan garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia. Dicho de otro modo la ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información.

Sede Administrativa –Cll 12 #15^a-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
	Versión 02		PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

2. NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA

LA E.S.E. CAMU DEL PRADO DE CERETE, es una Empresa Social del Estado, de carácter público del orden municipal creadas o reorganizadas por Ley, o por las asambleas o concejos, para la prestación en forma directa del servicio de salud de primer nivel o de baja complejidad, se encuentran reguladas por las leyes 100 de 1993, Decretos 1876 de 1994, 1621 de 1995 ley 909 de 2.004 y demás normas complementarias.

Estas empresas están regidas por los principios de EFICACIA Y CALIDAD, lo cual se traduce en la utilización óptima de los recursos técnicos, humanos administrativos y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población y brindar atención oportuna, respetuosa y humanizada a los usuarios del servicio utilizando los procedimientos adecuados.



La ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE, está dotada de Personería Jurídica, Autonomía administrativa y patrimonio propio adscrito a la Superintendencia Nacional de Salud integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud sometido al régimen jurídico previsto en la ley 100 de 1993 Capítulo III denominado REGIMEN DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO.

3. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios en salud, la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
		Versión 02	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de salud de primer nivel de atención. En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual para el mejoramiento en la calidad del servicio

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Oficina de Talento Humano de la ESE es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC). Este Plan Institucional de Capacitación propone el fortalecimiento de las competencias y habilidades que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo tiempo un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar, el sentido de pertenencia, para alcanzar el propósito superior contemplado en las mesas de competencias de la Función pública para lograr servidores públicos con enfoques estratégicos hacia la administración pública.

4. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal de planta que labora en la empresa ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA dentro del primer trimestre del año 2021

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>		<table border="1"> <tr> <td>ASESOR</td> <td>1.1</td> </tr> <tr> <td>Versión 02</td> <td>PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</td> </tr> </table>	ASESOR	1.1	Versión 02
ASESOR	1.1					
Versión 02	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS					

mientras se efectúan los ajustes técnicos del nuevo Plan de desarrollo Institucional-PDI

4.1 Principios Rectores del PIC 2021 – 2022

Con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación y se creó el sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:



- a) Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- b) Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- c) Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- d) Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- e) Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamenten esta materia se estableció que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico de allí la necesidad de fijar una política en esta materia

La ESE CAMU DEL PRADO, deberá acatar los siguientes principios en el Marco del PIC 2021 – 2022:



- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>		<p>ASESOR 1.1</p> <p>Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</p>

- consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. **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 el aprendizaje organizacional;
 - c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
 - d. **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;
 - e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
 - f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
 - g. **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>

- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **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 de la entidad
- j. **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.

Adicionalmente este plan contara con



La Democratización del conocimiento y de experiencias. Al desarrollar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, y consolidando la Red de Formadores se debe garantizar la participación de todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación.

Programas Virtuales: Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual.

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

4.2 Articulación conceptual con los Ejes Temáticos del PNFC 2020 – 2030

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC			<table border="1"> <tr> <td>ASESOR</td> <td>1.1</td> </tr> <tr> <td>Versión 02</td> <td>PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</td> </tr> </table>	ASESOR	1.1
ASESOR	1.1					
Versión 02	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS					



4.2.1 Desarrollo metodológico

Entendiendo la importancia de conservar los procesos de formación y capacitación, y siguiendo el hilo conductor del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, a través del PNFC 2020 – 2030. La ESE recoge todos los fundamentos filosóficos y metodológicos que permitan desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, además estimular un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la ESE de la cual hacen parte. En este contexto, el servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, esta soportado en una serie de variables que presenta el PNFC y que para tal efecto este documento requiere explicar para una mayor ilustración.

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las **competencias laborales**, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado)

Dicho de otro modo, los servidores públicos de la ESE deben poseer capacidades que les permita aplicar en sus lugares de trabajo que coadyuven a la entidad el logro de los objetivos planeados desde el Plan de Desarrollo institucional y los objetivos que como institución

Sede Administrativa –Cll 12 #15^a-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>



del estado se deben alcanzar para disminuir indicadores de inequidad y dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De manera que al hablar de capacitación al servidor público se requiere lo siguiente

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Como lineamiento del presente Plan para la evolución de capacidades basadas en conocimiento se deben generar aprendizajes en el conjunto de los servidores públicos de la ESE tales como:

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>		<p>ASESOR 1.1</p> <p>Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</p>



Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y reinducción. Los conocimientos son:

- **Fundamentos constitucionales.** Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- **Descentralización territorial** y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- **Funciones principales de la administración pública.** Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: Son los conocimientos que le permiten al servidor público operar sistemas, métodos y tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas en su puesto de trabajo. Algunos ejemplos son el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros, y que deben hacer parte de las temáticas del capacitación.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. También son todos aquellos conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	
		Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad.



De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo de conocimiento y de habilidades de los servidores, a través del proceso de aprendizaje (programas de capacitación) se deben desarrollar actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, la ESE se enfocará en apropiar y perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario,
- Estatuto Anticorrupción,
- Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural. Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Por otro lado, como entidad del estado dentro de la oferta de capacitaciones es importante establecer como un pilar estratégico, el aprendizaje organizacional

En esa medida la propuesta del presente Plan comprende aplicar la Red de Formadores, con la participación de los mismos funcionarios que por sus experiencias, cargos y tareas desarrolladas pueden replicar conocimiento en función al desarrollo de competencias, el reto de esta metodología de aprendizaje es que nos permita identificar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga cada servidor y las capacidades

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
	Versión 02		PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

puntuales que se requiera para el ejercicio del cargo. Este aprendizaje continuo busca motivar en los servidores públicos el adquirir y ampliar sus conocimientos de una manera autónoma, fomentar la investigación, para superar la visión tradicional de la clase magistral.

Así mismo esta metodología pedagógica busca promover en los funcionarios de la ESE buenas prácticas administrativas en el desempeño e implementación de sus cargos, toda vez que se pueden replicar aquellas formas del SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer.



5. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general atender las necesidades de los funcionarios no solo de carácter técnico científico sino también teniendo en cuenta el talento humano en temas como: sentido de responsabilidad y pertenencia liderazgo personal las cuales implícitamente conllevan a la entidad a ser más eficiente y competitiva en la prestación de los servicios en salud de primer nivel a la comunidad en general, puesto que si se cuenta con un buen clima organizacional y de buenas relaciones entre los trabajadores y sus superiores el resultado va a hacer el mejor porque la base de toda empresa es el talento humano.

6. DEFINICION PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Se formula y desarrolla en cumplimiento Decreto Ley 1567 de 1998, decreto 1227 de 2.005 reglamentarios de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, los cuales definen procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de

Sede Administrativa –Cll 12 #15^a-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

7.1 Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal del trabajador, de esta manera los resultados de la labor que realiza sean más eficiente pues amplia más sus conocimientos sobre el cargo que ocupa y tiene más posibilidades de ascenso.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio.
- Incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.



8. METAS

Capacitar al Ciento por Ciento (100%), jefes de área, responsable de procesos y personal administrativo y asistencial de la empresa social de estado ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA

9. GESTION DE LA CAPACITACION

Las actividades relacionadas con el desarrollo del programa de capacitación en la ESE, son las siguientes:

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS



a. Elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación y proyección del plan institucional de capacitación- PIC

- La persona responsable de la oficina de talento humano consolida las necesidades de capacitación, Proyectos de aprendizaje- PAE y realiza el cronograma de actividades
- Las dependencias que deseen realizar proyectos de aprendizaje- PAE, a través de sus líderes, serán asesorados por la dependencia de Talento humano para la elaboración de estos.
- De acuerdo con los proyectos de Aprendizaje en equipo- PAE se diligenciará la planeación de los mismos, en los formatos establecidos por la oficina de talento humano de la entidad.
- La persona a quien se le asignen las responsabilidades de formación y capacitación deberá solicitar en diciembre de cada año las necesidades de capacitación a los jefes de área. La consolidación de las necesidades se realizará teniendo en cuenta las diferentes entradas, en enero de cada año para la elaboración y publicación del PIC en cumplimiento de la normatividad vigente.

b. Revisión y aprobación del Plan institucional de capacitación- PIC y Proyectos de aprendizaje en equipo- PAE

- La responsable de la dependencia de talento humano, presenta a la Gerencia de la Entidad y subdirección administrativa y financiera y a la comisión de personal la propuesta del Plan Institucional de capacitación- PIC
- Una vez evaluados y aprobados los perfiles de los proyectos de aprendizaje en equipos - PAE y la propuesta del PIC, la alta dirección mediante Acto administrativo procederá a su aprobación

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

- En el caso de requerir contratación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC el responsable del área de Talento humano de la Entidad proyectara la solicitud de las contrataciones, convenios, alianzas estratégicas y organización de profesionales internos de la entidad para dictar las mismas



c. Divulgación del Plan Institucional de Capacitación- PIC e informaciones de capacitaciones a realizar:

- El coordinador de la oficina de talento humano, realizará la gestión necesaria para la publicación del Plan Institucional de Capacitación. PIC en los medios de comunicación internos
- Posterior a la divulgación en medios de comunicación generales, se informa mediante comunicación escrita a los líderes del proyecto de Aprendizaje en equipo- PAE y asistentes, sobre la realización de la capacitación. Cuando esta es de cobertura general realiza la divulgación del evento a través de los medios de comunicación internos.

d. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC

- El responsable o coordinador de capacitación del área de talento humano, organiza con la entidad y/o persona prestadora del servicio, la ejecución de la capacitación a la persona o grupos de personas beneficiarios.
- Los participantes en las capacitaciones programadas deberán diligenciar un formato de compromisos de participación en los programas de capacitación y/o bienestar y control de asistencia, elaborado por el responsable de la oficina de talento humano.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es



 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

- Cuando se presenta una novedad de personal (ingreso, reubicación, traslado interno o encargo) informada por la oficina de talento humano, se procederá a realizar la inducción institucional y/o en los casos que se requieran reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo
- En caso de estar proyectada con formadores internos, no afectando el presupuesto se procederá de acuerdo con lo estipulado por el Proyecto de Aprendizaje en Equipos- PAE respectivo.
- La persona asignada a las funciones de formación y capacitación deberá llevar un estricto control sobre la inducción a todas las personas que ingresan a la entidad.

e. Evaluación de Gestión e impacto de la capacitación y del Plan institucional de capacitación

- Una vez ejecutada la capacitación se solicita a los participantes el diligenciamiento del formato diseñado por la dependencia que se denominara “evaluación de eventos de capacitación”, y además solicita a la entidad los documentos que certifican la participación de la persona o grupo de personas en el evento.
- Se evalúa la gestión a través del cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del Plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos
- Se evaluará el impacto a través del resultado de la evaluación de desempeño. El jefe evaluará la participación y aplicación de lo aprendido en las capacitaciones recibidas
- El resultado de esta evaluación será el insumo para la planeación del Plan institucional de capacitación- PIC del año siguiente y será reportado a las dependencias a quienes sea de competencia.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>

9.1 Estrategias



Las estrategias a emplear son:

- Oficiar a los jefes de área y responsable de los procesos en la ESE para que expongan sus necesidades de capacitación para el buen desempeño en sus actividades laborales diarias, en el cual se incluirá la fecha probable de programación de la capacitación
- Contar con los mejores capacitadores como los que nos ofrece la ARL COLMENA, o personal igualmente idóneo dentro de la empresa que nos pueda brindar charlas de acuerdo a las necesidades de capacitación, en la medida de lo posible contar con conferencistas externos
- Premiar a la persona que asista y tenga una capacitación activa en las capacitaciones programadas, puede ser que sea destacado como un trabajador comprometido como una felicitación publicada en la cartelera de la institución o un día de compensatorio por asistir a las capacitaciones que se les ofrece.

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 que se asimilen en la practica 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 (Circular externa 100-10 de 2014 DAFP)

Para la ESE, **el entrenamiento** debe convertirse en una estrategia fundamental en el cual el servidor será provisto de los

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(EN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
	Versión 02		PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones como lo son los procesos en los que interactúa y cuáles son sus responsabilidades en los mismo, los sistemas de información requeridos y las personas o procesos con los que tiene una mayor interacción facilitando así su adaptación al cargo para que la curva de aprendizaje sea mas efectiva y su contribución a las metas del área de trabajo se dé con mayor celeridad.

El entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. El entrenamiento deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, la reubicación, el traslado interno o el encargo (en el caso donde las funciones cambien significativamente) y dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.



9.1.1 Entrenamiento en el puesto de trabajo

Establecer las directrices generales para la realización del entrenamiento en el puesto de trabajo que permita optimizar en el corto tiempo el ejercicio de las nuevas funciones asignadas al servidor público, permitiendo que este mejore la comprensión y asimilación de sus responsabilidades y actividades diarias.

9.1.1.1 Estrategia de entrenamiento en el puesto de trabajo


Una vez posesionado el servidor público, se realiza la presentación del mismo con el jefe inmediato, a quien se le solicita que realice el respectivo entrenamiento en el puesto de trabajo.

- El jefe del área deberá informar a la oficina de talento humano el servidor publico asignado como acompañante del servidor que ingresa

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02



- Una vez realizado el entrenamiento, el jefe del área deberá remitir a la oficina de talento humano el “Formato de entrenamiento en el puesto de trabajo” como soporte de la realización de entrenamiento y el formato de “compromisos laborales y competencias comportamentales”.
 - a. Actividades para la realización del entrenamiento en el puesto de trabajo:
 - **Posesión, encargo, traslado, reubicación del servidor público:** La persona designada de la oficina de talento humano de la ESE, solicita mediante correo electrónico al jefe inmediato de cada servidor publico vinculado, encargado, trasladado o reubicado, el entrenamiento en el puesto de trabajo el cual debe realizarse durante los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de vinculación.
 - **Entrega del formato de entrenamiento en el puesto de trabajo:** la persona designada de la oficina de talento humano entrega al jefe inmediato el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo
 - **Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo:** el Jefe inmediato gestiona el entrenamiento en el puesto de trabajo, basándose en la descripción del Manual de funciones de la Entidad, procesos y procedimientos, competencias y aprestamientos técnicos, habilidades duras y blandas.
 - **Asignación de tutor para Mentoring:** el jefe inmediato asigna un tutor, quien guiara al nuevo servidor en su proceso de aprendizaje para que se cumpla la tutoría paso a paso.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1
		<small>Versión 02</small>

- **Brindar entrenamiento en el puesto de trabajo:** el jefe inmediato o el tutor designado brinda entrenamiento al servidor público, por vinculación laboral, reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente) y diligencia el formato de entrenamiento en el puesto.
- **Realizar el entrenamiento en el puesto de trabajo:** el jefe inmediato o tutor designado realiza el entrenamiento en el puesto de trabajo cubriendo todos los temas estipulados en la agenda de entrenamiento al puesto de trabajo. Además de la realización de los temas de la agenda, deberá concertar objetivos.
- **Concluir el entrenamiento en el puesto de trabajo:** después de realizar, retroalimentar y evaluar el entrenamiento en el puesto de trabajo por parte del jefe inmediato, tutor y servidor público, envía el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo a la oficina de Talento humano.
- **Seguimiento al proceso:** la persona designada de la oficina de talento humano y la subdirección administrativa y financiera, verifican la información diligenciada en el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo. De acuerdo con la calificación obtenida, si es menor de 4 (Bueno), se realizará un entrenamiento adicional en los temas requeridos por el servidor público.
- **Inclusión de la información y del formato en la carpeta del expediente:** El responsable en la oficina de talento humano registra la información en la base de datos del consolidado de capacitaciones realizadas y archiva los formatos de entrenamiento en el puesto de trabajo en la carpeta del expediente respectivo.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>SIN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

11.1 Formación

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

11.2 Actualización

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

11.3 Especialización

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.



11.4 Perfeccionamiento

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

11.5 Complementación

Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

12. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

12.1 Nivel Básico

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en empresa social del estado ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

12.2 Nivel Intermedio

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.



Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

12.3 Nivel Avanzado

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Entidad.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02

13. FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE

- Identificar las necesidades Institucionales

Ver anexo técnico No 01- Matriz elaborado por Talento humano

- Identificar el problema para establecer el proyecto

Ver Matriz de informe para priorizar problemas, evaluados por las oficinas de RRHHH tabla autodiagnóstico MIPG, anexo técnico No 02

- Plantear los objetivos de aprendizaje - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

PROYECTOS IDENTIFICADOS	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
PROYECTO DE FORMACION ORGANIZACIONAL	Desarrollar nuevo conocimiento o insights (descubrimientos por reflexión) que tengan potencial para influenciar el comportamiento organizacional . Solución de problemas para el desarrollo o mejoramiento de procesos y productos. Gobernanza para la paz, políticas publicas del sector, liderazgo, trabajo en equipos, plataforma estratégica institucional.
PROYECTO DE FORMACION OCUPACIONAL	Capacitar a los trabajadores y contratistas, para la adquisición de conocimientos, hábitos, destrezas y actitudes de carácter socio-laboral que se desarrollan en los diferentes talleres, con el fin de alcanzar una inclusión personal y socio-laboral lo más normalizada. Trabajo en equipos, habilidades duras y blandas
PROYECTO DE FORMACION INDIVIDUAL	Identificar las competencias y los conceptos, principios que el trabajador, servidor público y contratista debe aprender y adquirir, para el ejercicio de sus funciones

Fuente: elaboración propia

13.1 Consolidación del diagnóstico de necesidades

- Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841

Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		

Uno de los problemas más serios identificados en la entidad, es la desactualización de su manual de funciones, el cual los aleja del marco normativo y las modificaciones técnicas que en materia de administración de personal se han surtido en el Estado colombiano, direccionado hacia los territorios, con el nuevo estatuto de la función pública, más ajustado a estructuras de planificación que permiten el ordenamiento de las instituciones y organizaciones del estado, es necesario que la Entidad ajuste sus protocolos, guías técnicas, políticas y manual de talento humano. El desconocimiento de las nuevas disposiciones normativas en materia de competencias laborales, ha permitido que la entidad vincule personal sin el lleno de los requisitos técnicos y competencias laborales para el desempeño de determinado cargo, situación que no alcanza a ser subsanada por el PIC, pero se pretende dejar los antecedentes y líneas base para su mejoramiento institucional



- o **Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje**

El PIC se desarrolla a través de estrategias pedagógicas endógenas efectuadas a través de seminarios y talleres que permitan el estudio de casos.

La metodología utilizada en los diversos talleres propuestos se denominan INTERACTIVAS, ya que cumple con varios procesos para de su desarrollo, iniciando con soportes conceptuales y análisis críticos de los modelos internacionales y el contexto colombiano además de los casos locales, que le permitirán al participante hacer un análisis crítico del contexto del contenido temático y las estructuras del servicio que brinda en el sector salud; para el desarrollo de los contenido temáticos, se tiene previsto efectuar las siguientes actividades:

1. Organizar la agenda diaria de trabajo con los participantes
2. Efectuar el acercamiento con los participantes en el primer

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>

encuentro para identificar sus niveles de conocimiento, es decir, evaluación de entrada, orientado a conocer sus competencias y expectativas del seminario

3. Presentación temática a través de videos y orientación magistral que conduzcan a la claridad de los temas
4. Desarrollo de casos problema del sector salud en el nivel local y que aplique a la entidad
5. Análisis de la información y construcción de escenarios posibles
6. Presentación de posibles soluciones
7. Priorizaciones
8. Enfoques de gestión y desarrollo estratégico
9. Fortalecimiento de competencias en aprender a hacer, para generar resultados
10. Autoevaluación de las actividades que desarrolla el participante
11. Paneles de disertación
12. Noticiero

Los contenidos se desarrollan en el horario de actividades programadas.

○ **Prioridades Institucionales**

Se encuentran consignadas en el estudio de necesidades de capacitación soportadas en las encuestas estructuradas aplicadas al personal y servidores públicos de diferentes áreas


13.2 Programación del Plan Institucional

- Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados

Se determinan tres proyectos de aprendizaje base para la entidad, de formación organizacional, de formación ocupacional y de formación individual

- **Estrategias de Aprendizaje viables**

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>		<p>ASESOR 1.1</p> <p>Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</p>

El proceso **enseñanza-aprendizaje**, debe ser sistemático y organizado, es preciso que todas y cada una de las actividades estén coordinadas a través de la oficina de Recursos humanos, para que en realidad pueda llamarse proceso y se articulen con la programación de todas las áreas. Las **estrategias de enseñanza** son los procedimientos, actividades, técnicas, métodos, etc. que emplea el líder del equipo e instructor para conducir el proceso.

El Plan Institucional de Capacitación 2021- 2022, estima incluir en su modelo pedagógico una **Red de Formadores internos** y externos que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia en la administración pública, pueden indicar líneas de formación y dar pautas al interior de la ESE. Esto quiere decir que el objetivo principal de esta red es permitirles a las dependencias puedan aportar en la formación de los servidores públicos de forma activa, orientadas al cumplimiento de las políticas públicas del orden nacional y territorial, con el fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio y una adecuada ejecución de las funciones, desde un enfoque institucionalista.

Esta **Red de Formadores**, dará cumplimiento a los manuales de funciones de la ESE respectivamente, y será coordinada por esta última, como estrategia de participación, los formadores internos que hagan parte de este modelo pedagógico recibirán incentivos (según metodología establecida en el Plan de Bienestar e Incentivos). La Red tendrá un único fin y será la de multiplicar conocimientos al interior de la ESE y se ejecutará como una línea de acción de este Plan.

- **Mecanismos de evaluación y seguimiento**

Dentro de Manual de indicadores de gestión de la entidad se cuenta con las siguientes herramientas de medición:

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1
	Versión 02	

Índice de capacitación = Total horas de capacitación en el periodo / total horas de capacitación programada x 100

Adicionalmente se puede contar con las auditorías de gestión que realicen las oficinas de Control interno y calidad de la Entidad, de manera trimestral. Actividades que permitirán medir el comportamiento y cumplimiento del PIC

13.3 Ejecución del PIC

- **Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores**

Los cursos y actualizaciones deben cotizarse, identificar las ofertas que sean viables de costear por la Entidad y estructurar los contenidos de acuerdo con las necesidades institucionales priorizadas

- **Control y evaluación de acciones**

El control del proceso integral se desarrolla a través de la Oficina de Recursos humanos, quien es la responsable de adelantar las convocatorias, con los equipos de profesionales responsables de cada proyecto y sus contenidos académicos, agenda, logística y programación.


Previamente organizara las comunicaciones internas para la participación obligatoria de los servidores públicos meta, la estructuración y programación de los profesionales de apoyo PAE.

13.4 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo

Sede Administrativa –Cll 12 #15^a-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841

Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

La estructura del PIC comprende los siguientes sub programas, ya relacionados en su definición en párrafos anteriores, ahora desarrollamos su contenido:

13.4.1 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:



- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Políticas institucionales de las diferentes áreas
- Estructura Orgánica, mapa de procesos, procesos y procedimientos
- Productos y Servicios, portafolio de servicios institucional
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Riesgo Operativo
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional
- Sistema de control interno y Modelo Integral de planeación y gestión- MIPG

13.4.2 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841

Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Política pública del sector salud
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo – SAR
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Portafolio de Servicios
- Gobernanza para la paz
- Sistemas de comunicación e información institucional
- Deberes y derechos del ciudadano
- Prevención del acoso sexual y acoso laboral
- Participación ciudadana en el sector salud

Ver anexo técnico 01 cronograma del Plan institucional de capacitaciones. PIC



14. RESPONSABLES DEL PLAN

Debido al fin último del plan el cual es desarrollar el talento humano que trabaja para la institución para mejorar el desempeño de todas y cada una de las personas que laboran en la ESE le compete al profesional de Talento Humano, velar por la puesta en marcha del plan y su éxito.

El plan cuenta con el total apoyo y respaldo de la Gerencia, la cual garantizará los recursos logísticos y económicos del mismo de acuerdo a disponibilidad presupuestal

Los diferentes temas a desarrollar en el marco del plan tienen unos responsables que sería personal interno de la ESE, los coordinadores y/o responsables de cada una de las áreas; por lo tanto, el funcionario designado, desarrollará su tema con total responsabilidad.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>SIN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

De manera específica para algunos temas, se hace necesario que se desarrollen por personas o instituciones externas a la ESE ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA, por lo cual se deberá informar con la debida anticipación al responsable del plan, con el objeto de coordinar las actividades que aseguren el éxito del mismo.



14.1 Recursos del plan

La E.S.E. ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA, no cuenta con la infraestructura necesaria en lo referente a los recursos físicos, espacios logísticos para desarrollar el plan por tal motivo en la medida de lo posible las capacitaciones se llevarían a cabo en las instalaciones de la sede administrativa de la ESE o se solicitara el auditorio diferentes instituciones educativas del Municipio de Cereté-Córdoba para llevar a cabo las capacitaciones programadas

Cada capacitación podrá estar compuesta por varias sesiones, no pudiendo exceder de tres (3) sesiones como máximo, en este caso las capacitaciones podrán ser desarrolladas en sitios diferentes a los antes mencionados en razón de la logística de la misma y para comodidad del personal que va a recibirla.

Con respecto a las personas encargadas de dictar las Capacitaciones se tendrá en cuenta los conocimientos de los capacitadores, de acuerdo al perfil profesional del funcionario y el cargo que desempeña cuando el caso lo amerite serán desarrolladas por personal interno de la empresa, esto como un mecanismo de reconocimiento y compensación no monetaria con el único fin de aprovechar e intentar codificar y compartir los discernimientos del talento humano de la E.S.E ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA, en el caso contrario las capacitaciones serán dictadas por personal de la Administradora de Riesgo Laborales POSITIVA e instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, profesionales de la ESAP, empresas a la cual se encuentran afiliados los

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

funcionarios de planta de la entidad, o por personal externo a la entidad con previo autorización de los responsables del plan y de acuerdo al valor asignado en el rubro del presupuesto para este tipo de actividades académicas; con la puesta en marcha de este plan se pretende implementar dichos procesos que no han tenido la oportunidad de desarrollar en la institución de tal manera que este sea el comienzo de la generación de una cultura organizacional y aprovechamiento del talento humano en las necesidades de adiestramiento de los trabajadores de planta, que el plan se proyecte progresivamente para que sea cada día mucho mejor.-

Por otra parte, la programación general de las capacitaciones, la escogencia y asignación de los conferencistas y la gestión de los recursos y logística, serán responsabilidad compartida de la Subdirección administrativa y el Profesional Universitario de Talento Humano.



14.2 Evaluación

La evaluación de la ejecución del Plan de Capacitación de la ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA, se realizará trimestralmente una evaluación de efectividad del plan de capacitación, información que será utilizada en la formulación de planes de mejora, la cual será efectuada por la oficina de Control interno

Desde el momento de la formulación del Plan Institucional de Capacitación, con base en los proyectos de aprendizaje en equipo-PAE, debe empezar a planearse una labor juiciosa de evaluación, a fin de garantizar no solamente que lo propuesto sea viable, sino que también las metodologías para conformar los equipos y proyectos, responsan a los lineamientos de la política y estén orientados al desarrollo del saber en acción, fortaleciendo el saber (conocimientos), saber hacer (Habilidades), y saber ser (actitudes).

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841

Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		ASESOR 1.1 Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Desde esta perspectiva es claro que el desarrollo de las actitudes, habilidades y conocimientos de los empleados, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación- PIC, debe asegurar el desempeño exitoso en función de resultados esperados, de soluciones a problemas para enfrentar los nuevos retos organizacionales y de respuestas efectivas al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de incorporación de aprendizaje al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional que realice el jefe de talento humano.

14.3 Indicadores de seguimiento y evaluación


Para determinar la eficacia y efectividad del plan se hace necesario establecer parámetros de evaluación de la siguiente manera:

- **Evaluación de cada sesión:** al finalizar cada sesión, el instructor realizará una evaluación del logro de sus objetivos, la cual puede ser en forma escrita, oral, general, aleatoria o en la práctica. Esta evaluación la definirá el instructor antes de celebrarse su sesión y le informará a los asistentes al momento de iniciarse.

El instructor elaborará un informe de los resultados de la evaluación y lo entregará al responsable del plan, quien difundirá los resultados a los evaluados. los resultados de las mismas se presentarán en la escala de números enteros entre (0y 5) de la siguiente manera:

CRITERIOS DE EVALUACION	PUNTAJE
No asistió a la sesión o asistió y no realizó la evaluación	0.
Resultados insatisfactorios	1.
Resultados insuficientes	2.

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02

Resultados aceptables= evaluación no aprobada	3.
Resultados satisfactorios	4.
Resultados excelentes = Evaluación aprobada	5.

Los evaluados que obtengan resultados entre 0 y 2, deberán repetir la evaluación en un periodo de tiempo no superior a quince (15) días calendario después de celebrada la evaluación inicial. En caso de reprobar nuevamente la evolución, se notificarán estos resultados a la gerencia, tomarán decisiones al respecto.

- Evaluación de resultados: A más tardar tres (3) días de realizada la sesión, el instructor deberá presentar la siguiente información al responsable del plan:
 - Número de personas convocadas a la sesión
 - Número de asistentes
 - Porcentaje de asistencia
 - Porcentaje de personas que aprobaron la evaluación



Todos los asistentes a las capacitaciones deberán registrarse en el formato específico para tal fin y de igual manera evaluar la capacitación recibida

14.4 Beneficios del plan

EL PLAN DE CAPACITACIÓN del personal es una herramienta de desarrollo del TALENTO HUMANO, que permite proyectar sus potenciales a mediano y largo plazo este proceso está relacionado con los objetivos organizacionales, planeación estratégica, funcional y operativa, la rotación del personal y las posibilidades reales y concretas para promociones y ascensos.

Por lo tanto, el proceso proviene de un análisis de las potencialidades de desarrollo tanto a nivel técnico operativo como de naturaleza actitudinal, valorativa y relacional. El desarrollo

Sede Administrativa –Cll 12 #15^a-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

humano es indispensable para pensar en la organización, lo cual debe estar ligado a planes de formación entrenamiento y capacitación a cargo de la entidad. Adicionalmente este proceso de planeación debe soportarse en los mecanismos de evaluación de desempeño para identificar las personas con mejores resultados y cualidades personales que puedan ser transferidas, promocionadas y ascendidas.



14.5 Reconocimientos

Es importante resaltar que este plan está ligado a una serie de reconocimientos de logros de desempeño, lo que no implica retribuciones económicas sino no más bien posibilidades de mejoramiento en las funciones propias del cargo que desempeñan en la empresa gracias a que la empresa se preocupa por mantener actualizados a sus trabajadores con las capacitaciones y de esta manera enriquecerlos profesionalmente y personalmente, permitiéndoles asistir a seminarios, congresos, diplomados o especializaciones específicas cuyo único requisito una vez recibidas deben ser retroalimentadas al personal de la institución a través de charlas al personal de la institución y/o implementación de proyectos de mejoramiento. Otro beneficio es posibilidades de rotación, incentivos tales como reconocimiento público de felicitaciones publicadas en cartelera al trabajador que más asista a las capacitaciones un día de compensatorio por ser un trabajador que aprovecha todas las capacitaciones que ofrece la entidad.

15. MARCO NORMATIVO



NORMATIVA	ALCANCE
Ley 165 de 1938	Ley que crea la carrera Administrativa
Constitución Política de Colombia.	Artículo 53. Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>



	<p>cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.(...)</p>
<p>Constitución Política de Colombia.</p>	<p>“Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”</p>
<p>Ley 115 de 1994</p>	<p>Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal (...)</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998.</p>	<p>Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (...)</p>
<p>Ley 489 de 1998</p>	<p>“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.” (...)</p>
<p>Ley 734 de 2002</p>	<p>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, en su Título IV: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES DEL SERVIDOR PUBLICO, CAPÍTULO PRIMERO, Derechos: “Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público“(...) “3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” CAPÍTULO SEGUNDO, Deberes: “Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: “(...) “40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” (...)</p>
<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. “Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” Titulo VI, DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO CAPITULO I, La capacitación de los empleados públicos, “Artículo 36. Objetivos de la capacitación.... 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de</p>

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02

	<p>acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta." (...)</p>
Decreto 1227 de 2005	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación, Artículo 65:" Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación." Artículo 66:" Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."... Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004" (...)</p>
Decreto 4661 de 2005	<p>Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. "Artículo 1°. Modifícase el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: "Párrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"</p>
Ley 1064 de 2006	<p>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. "Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"</p>
Decreto 4665 de Noviembre 29 de 2007	<p>Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.</p>
Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública	<p>Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos</p>
Decreto 160 de 2014	<p>Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos</p>



Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02

	<p>“Artículo.16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva” (...).</p>
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
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
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP Y ESAP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
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.
Sentencia C-527 de agosto de 2017	Por medio de la cual se declara exequible el Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, “ 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
Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP	“La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas”(…) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje
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
COMPES 3975 de 2019	Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

Con el propósito de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano, se deben considerar tres aspectos básicos: el SER (su formación), el HACER (su entrenamiento) y el SABER (su capacitación)

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	
		Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

16. GLOSARIO Y CONCEPTOS BASICOS

De acuerdo con la legislación colombiana, Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas que complementan el Sistema Nacional de Capacitación, se definen los siguientes conceptos:

Administración pública: Es la gestión que se lleva a cabo en los organismos, instituciones o entes públicos para atender los intereses o asuntos de los ciudadanos, de sus acciones y sus bienes, generando bienestar común. Tiene que ver con planificación en la optimización de los recursos disponibles (tangibles e intangibles), en la adopción de estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz

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).

Capital Humano: 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

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		



planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Carrera administrativa: 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).

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

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	ASESOR 1.1 Versión 02

práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje Organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).



Competencias: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Competencias Laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones



Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Congreso de la República, Ley 115 de 1994)

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (No Formal): 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 (Congreso de la República, Ley 1064 de 2006).

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>		
		<p>Versión 02</p>	<p>PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</p>

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

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

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, 1998, Art. 4).

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO CON SERVICIO SOCIAL PARA EL BIENESTAR NIT 812002836-5</p>	<p>PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC</p>	<p>ASESOR 1.1</p>



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). Arbonies, A.& Calzada, I. (2007).

Plan Institucional de Capacitación (PIC): 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 establecidas en una entidad pública.

Proceso de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. **Profesionalización:** Proceso coordinado y controlado de capacitación, entrenamiento de 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. (PNFC 2020 - 2030).

Resiliencia: La resiliencia en relaciones públicas la defino como el buen juicio que posee un individuo u organización que le permite afrontar desde su origen las crisis expuestas en la opinión pública, prevalecer administrando la comunicación y el autocontrol ante la necesidad de los públicos por una explicación y lograr resurgir con nuevas ideas y estrategias creativas para elevar su estado inicial. Se define resiliencia como la capacidad humana para: 1) hacer frente a

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	
		PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

las adversidades, 2) superarlas; y 3) ser transformado positivamente por ellas. Grotberg (2006).



Ética: La ética es la parte de la filosofía que tiene por objeto la reflexión sobre la conducta "moral" del ser humano, lo que puede llevar, a su vez, a la elaboración de teorías que permitan comprender y explicar dicha conducta, porqué se considera, o no, "buena", y cuál es el fundamento de "lo bueno". (José Luis López Aranguren)

Ética organizacional: Debe ser entendida como búsqueda de conceptos y fuera del mundo organizacional. Es a la vez un conjunto de principios que pueden explicar el papel de la organización dentro del orden social y determinan su legitimidad. La ética organizacional implica que las decisiones tomadas en una entidad parten del consenso de todos los intereses involucrados.

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la Cultura Organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Facilita el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público. Suministra información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Reinducción: Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Se imparten a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
			Versión 02 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.



Entrenamiento: En los términos de este Plan, 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. Se orienta en el corto plazo para atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del empleo, desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Red de Formadores: Conjunto de grupos de multiplicadores internos y externos, que dinamizan desde sus respectivas particularidades y/o conocimientos adquiridos, las líneas de formación.

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).

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

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	PLANEACION Y GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		
		Versión 02	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

CUMPLASE,

Maria Claudia Eljach Melendez
MARIA CLAUDIA ELJACH MELENDEZ
 JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO

Vo Bo **JARQUIN EBERTO MELENDEZ BARON**
 GERENTE *Jes.*

Elaboro
 MBB/Asesora DO

Sede Administrativa –Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841
 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es

