



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

1 de 37

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. PIC

La Plata – Enero de 2023



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	2 de 37

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	03
2. MARCO NORMATIVO.....	05
3. MARCO CONCEPTUAL.....	09
4. OBJETIVOS.....	13
4.1. Objetivo General.....	13
4.2. Objetivos Específicos.....	13
5. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	14
6. METAS.....	15
7. RESPONSABLES.....	16
8. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	17
9. ANEXOS.....	23
10. CONTROL DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN.....	37


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	3 de 37

1. INTRODUCCIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, la Empresa Social del Estado San Sebastián de La Plata presenta el Plan Institucional de Capacitación 2023, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando el desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la presentación de los servicios y su seguridad financiera, así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para la ESE San Sebastián, el PIC se constituye en un instrumento orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.


Es de vital importancia promover el desarrollo y la formación del Talento Humano preparándolo para el trabajo, en el caso del personal que ingresa por primera vez y fortaleciendo las debilidades que se presentan, de conformidad con las necesidades planteadas por los líderes de procesos, quienes, de común acuerdo con el personal a cargo, resumen en esencia los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que busca el fortalecimiento de las dimensiones del

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	4 de 37

SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias de Liderazgo.

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

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	5 de 37


2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.


Artículo 4 - “ Definición de 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 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

El Artículo 6 del mismo decreto (1567) establece los principios rectores de la capacitación:

- Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	6 de 37

- **Objetividad.** La formulación de políticas, de 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.
- **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.
- **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de la capacitación y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **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.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	7 de 37


- 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.

Decreto No. 4665 de noviembre 29 de 2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 909 de 2004: 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. 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...”, Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”

Decreto 1227 de 2005: 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 Estímulos Capítulo 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

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	8 de 37

competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces. 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...”

Ley 1064 de julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Artículo 1. “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.


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	9 de 37

3. MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: Para el sector público la capacitación se define 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.40 Decreto 1567 de 1998). Adicionalmente, 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”.

Capacitación de apoyo o de gestión: Es la capacitación que promueve el perfeccionamiento del recurso humano, el conocimiento y reafirmación de conceptos para mejorar el desempeño en un determinado campo de acción.

Educación no formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009). 5.5.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	10 de 37


Educación informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). 5.6.

Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	11 de 37

entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.


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

La normatividad 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.

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.

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

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	12 de 37

desempeño superior, que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.


4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo Principal

Capacitar a los servidores públicos de la ESE de acuerdo a las necesidades institucionales, buscando mejorar el desempeño laboral personal y colectivo con la finalidad de consolidar un talento humano comprometido con el logro de los objetivos y metas institucionales de la Empresa.

4.2 Objetivos Específicos

- Dar cumplimiento al cronograma de capacitación proyectado para la vigencia.
- Evaluar la cobertura de las acciones de capacitación que se implementen en la institución.
- Mejorar el nivel de satisfacción de los usuarios por los servicios recibidos en la entidad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	13 de 37

5. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, todos los funcionarios de planta de la ESE.


De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no genera erogaciones adicionales a la entidad.

Los beneficiarios del PIC tendrán las siguientes obligaciones:

- a). Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda consolidada por el proceso de Gestión del Talento Humano
- b). Por parte de los líderes de procesos, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c). Diligenciar la evaluación de los eventos de capacitación internos en los que participe.
- d). El encargado de liderar la capacitación deberá presentar en el tiempo estipulado, el informe de la capacitación junto con los registros de asistencia y evidencias fotográfica correspondiente, además de aplicar la evaluación de la capacitación o actividad formativa, que también deberá entregar con el informe.

6. METAS


- Cumplir el 90% del cronograma establecido en temas de capacitación de la vigencia 2023.
- Capacitar como mínimo el 90% del personal que desarrolla actividades en la ESE San Sebastián, incluyendo funcionarios de planta y personal contratista.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	14 de 37

- Aumentar el Nivel de Satisfacción de los usuarios en la atención con la disminución de las quejas y reclamos interpuestos mensualmente por los usuarios.

7. RESPONSABLES

La aplicación e implementación del Plan Institucional de Capacitación es responsabilidad de: La Gerencia, Subgerencia Administrativa y el líder de la Gestión del Talento Humano y líderes de los procesos.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	15 de 37


8. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de Capacitación se formuló basado en la normativa vigente, para su formulación e implementación se seguirán las siguientes fases:

. Diagnóstico de necesidades de capacitación: El diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza con el apoyo de los líderes de los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto las solicitudes de capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de los procesos.

En general para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación, se partirá de fuentes de información básicas como la identificación de brechas, los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, los resultados de las auditorías internas y externas. Igualmente se tendrá en cuenta los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior, el cual dentro del análisis realizado se determinó re direccionar en cuanto a los tiempos establecidos para cada jornada; lo anterior debido a los resultados observados en donde se evidencio demasiado tiempo en temas muy básicos y tiempo libre a las personas que participan, esto deriva en quejas de los usuarios por la oportunidad en la atención, siguiendo lineamientos de la Gerencia se estructura un PIC, más objetivo y acorde con las necesidades objetivas y teniendo en cuenta la racionalización de los tiempos, sobre todo en el personal asistencial.

El insumo principal será el definido por cada líder de proceso, quien deberá entregar un documento que contenga las temáticas inicialmente definidas como necesidades de capacitación o formación. La información será solicitada a cada

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	16 de 37

líder de proceso, para que un comité técnico determine pertinencia de los temas y la rigurosidad del tiempo utilizado la información deberá ser detallada teniendo en cuenta el siguiente cuadro:


TEMA	PROCESO	DIRIGIDO A	MODALIDAD (Presencial o virtual)	TIEMPO	LUGAR	PRIORIDAD (Alta - Media - Baja)	RESPONSABLE

✓ **Formulación del PIC:** La estrategia metodológica para la formulación del PIC se centra en definir el diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación para su personal, a partir del cual se priorizan los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales y comportamentales existentes en todos los procesos institucionales. El Plan institucional, se adoptara mediante acto administrativo.

2El plan deberá formularse al final de cada vigencia para que sea adoptado e implementado durante los primeros días de la siguiente vigencia.

✓ **Ejecución del Plan Institucional Capacitación – PIC:** Para la ejecución de las formaciones solicitadas, talento humano trabajará directamente con el líder de cada proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento. Se podrán ejecutar así:

- En el mes de enero se realizará una difusión interna del plan institucional de capacitaciones aprobado para la vigencia, así como sus acciones a seguir y el seguimiento que se hará al mismo, para establecer su nivel de cumplimiento.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	17 de 37

- Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar capacitadores externos, el proceso responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido en la ESE.


Cabe recalcar que el proceso responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites pertinentes según lo establecido en el Manual de contratación.

Por situaciones respecto a la disminución de casos del COVID.19, la administración determino, que para la vigencia 2023; las capacitaciones se realizaran de forma presencial, con el fin de garantizar la asistencia y compromiso de los servidores públicos convocados.

Estrategias de capacitación

Para lograr los objetivos propuestos y alcanzar completamente el desarrollo de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación, es necesario establecer estrategias como las que se detallan a continuación:

- Equipos de auto aprendizaje por procesos.
- Conversatorios sobre temas específicos
- Educación Virtual: En el marco de la pandemia por COVID-19 el Gobierno Nacional mediante la resolución 666 de 2020 en el numeral 4.1.1 determinó: “Trabajo remoto o distancia: La empresa debe garantizar la capacitación continua a través del área de formación y desarrollo o quien haga sus veces, con las herramientas tecnológicas disponibles, permitiendo estar en comunicación con ellos”, por lo anterior las actividades de capacitación se realizaran en su mayoría en modalidad virtual. En modalidad presencial, se podrá convocar grupos pequeños, teniendo en cuenta la Resolución citada anteriormente, en el numeral 4.1.2 donde estable los lineamientos a tener en

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	18 de 37


cuenta, expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de minimizar los riesgos.

- Convenios Interadministrativos: Caja de Compensación, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), e Instituciones con las cuales se tienen convenios docente asistenciales.
- Diplomados, cursos, talleres y seminarios

Recursos:

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIAMIENTO
Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, sea personal de la misma institución o personal externo.	<p>INFRAESTRUCTURA. Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Gerencia de la empresa.</p> <p>MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, plumones, rotafolios, equipo multimedia, computadores, TV.</p> <p>DOCUMENTOS TÉCNICO - EDUCATIVOS Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.</p>	El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada por la administración.


El cronograma establecido para el cumplimiento del PIC, podrá se ajustado de después de su aprobación y socialización.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	19 de 37

- ✓ Evaluación y seguimiento: La fase de evaluación a cada una de las actividades del plan institucional de capacitación estará a cargo de cada líder de proceso y el responsable de realizar las acciones de capacitación o formación. Para tal fin, se deberá evaluar a cada beneficiario, la actividad de capacitación realizada, por medio del formato establecido; entregando al proceso de gestión del talento humano, a más tardar cinco días después de ejecutada la acción de formación, el formato de informe de capacitación diligenciado junto con las evidencias (listados de asistencia y registro fotográfico) y las evaluaciones aplicadas a los asistentes. El informe completo será entregado en archivo escaneado a través del correo electrónico en el tiempo estipulado; los registros físico originales reposaran en cada uno de los procesos como evidencias de las capacitaciones realizadas.

El seguimiento estará a cargo del área de control interno, por medio de las evidencias que sustenten el desarrollo de cada uno los temas contemplados en el PIC; los registros y evidencias, se consolidan conforme a las directrices establecidas por el proceso de calidad de la ESE. Para las capacitaciones realizadas durante cada vigencia, se medirá el PIC a través de los siguientes indicadores:

INDICADORES			
NOMBRE DEL INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA	META
Porcentaje de cumplimiento del PIC	Este indicador permite verificar el cumplimiento del plan de capacitación	Número de actividades ejecutadas de Capacitación / Numero de actividades programas*100	90%

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	20 de 37

Participación del personal de planta y contratista en el desarrollo de las capacitaciones	Este indicador permite medir que porcentaje de personal recibieron una formación frente al total de personal	Número de colaboradores que integran la Capacitación / Numero de colaboradores objeto de intervención *100	90%
Efectividad de las capacitaciones realizadas	Este indicador permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	Número de actividades evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas *100	90%

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Documentos relacionados

Cronograma de Actividades.

Registro de asistencia.

Formato de evaluación de la capacitación

Formato de informe de la capacitación



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

21 de 37

A N E X O S

CONSOLIDADO PIC. PRIMER SEMESTRE 2023.

		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023-1								
		EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIÁN DE LA PLATA HUILA								
▼	TEMA ▼	PROCESO ▼	DIRIGIDO A ▼	MODALID. ▼	CARÁCTE ▼	TIEMP ▼	HORI ▼	LUGAR ▼	FECH/ ▼	RESPONSABL ▼
1	Socialización resultado Pamec 2022 y sensibilización Pamec vigencia 2023	GC	Todo el personal	Presencial	Prioritario					Angela Patricia Macias
2	Componentes del sistema obligatorio de garantía de la calidad desarrollados en la institución	GC	Todo el personal	Presencial	Prioritario					Angela Patricia Macias
3	Socialización de la metodología para la adopción de GPC	GAM	Médicos, odontólogos, enfermeros, aux de enfermería	Presencial	Prioritario				02/02/2023	Keila Milena Peñarredonda
4	Socialización de GPC (23 de febrero)	GAM	Médicos, odontólogos, enfermeros, aux de enfermería	Presencial	Prioritario				23/02/2023	Keila Milena Peñarredonda
5	Socialización de GPC	GAM	Médicos, odontólogos, enfermeros, aux de enfermería	Presencial	Prioritario				09/03/2023	Keila Milena Peñarredonda
6	Técnica correcta de lavado de manos	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				06/02/2023	Natalia Losada
7	Reporte de Eventos Adversos y Prevención de Caídas	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				23/02/2023	Natalia Losada
8	Socialización de la Política de Seguridad del Paciente	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				14/03/2023	Natalia Losada
9	Uso Adecuado de Elementos de Protección Personal y Reducción de	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				30/03/2023	Natalia Losada
10	Limpieza y Desinfección	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				11/04/2023	Natalia Losada
11	Socialización de Derechos y Deberes de los Usuarios	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				27/04/2023	Natalia Losada
12	Técnica correcta de lavado de manos	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				09/05/2023	Natalia Losada
13	Uso Adecuado de Elementos de Protección Persona - Bioseguridad	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				25/05/2023	Natalia Losada
14	Adecuada comunicación que incluya enfoques diferenciales	GC-SP	Todo el personal	Presencial	(Ronda Educativa y de Seguridad)				06/06/2023	Natalia Losada

15	Socialización estrategia IAMI	IA MI	Todo el personal	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
16	Resolucion 2350 de 2020	IA MI	Medicos - enfermeras de todas la UBAS	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
17	Actualizacion y refuerzo en técnicas de consejeria	IA MI	Meicos- enfermeras - odontologos - higienistas - nutricionista - psicologa - aux enfermeria	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
18	Lactancia materna - decreto 1397 de 1992	IA MI	Meicos- enfermeras - odontologos - higienistas - nutricionista - psicologa - aux	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
19	Protocolo y flujograma de la atención a la gestante	IA MI	Medicos - de todas la UBAS	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
20	Protocolos y flujogramas de atención durante: trabajo de parto, parto y adaptación neonatal	IA MI	Personal UBA belen	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
21	Favorecer el alojamiento conjunto de la madre y el niño	IA MI	Médicos - enfermeras- aux de todas las UBAS	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
22	Protocolos y flujogramas de atención durante: trabajo de parto, parto y	IA MI	Médicos y enfermero belen - lida	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
23	Actualizacion en AIPi Clínico y comunitario.	IA MI	Médicos y enfermeras - aux	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
24	Guías alimentarias basadas en alimentos.	IA MI	Médicos y enfermeras - aux	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
25	SSAAJ	IA MI	Médicos y enfermeras	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
26	Codigo rojo	IA MI	Personal UBA belen	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
27	Consulta preconcepcional	IA MI	Médicos	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
28	Plan choque disminucion m.m.	IA MI	Médicos	Presencial	Solicitada EAPB					Rosa Idaly Son
29	Ruta de promocion y mantenimiento de la salud	Salud y Bienestar (PyP)	Medicos y enfermeras todas las UBAS	Presencial						Nohora Murcia
30	Ruta materno perinatal	Salud y Bienestar (PyP)	Medicos y enfermeras todas las UBAS	Presencial						Nohora Murcia

31	Ruta cerebro -cardiovascular - metabolical(entrenamiento toma de tension arterial)	Salud y Bienestar (PyP)	Medicos y enfermeras todas las UBAS	Presencial						Nohora Murcia
32	VIH y sífilis gestacional	Salud y Bienestar (PyP)	Medicos y enfermeras todas las UBAS	Presencial						Nohora Murcia
33	Canceres priorizados(prostata, seno, cervix y recto)	Salud y Bienestar (PyP)	Medicos y enfermeras todas las UBAS	Presencial						Nohora Murcia
34	Metas a cumplir según la resolución 3280 enero 26	GA-Salud Oral	Odontólogos, higienistas y auxiliar	Presencial						Carlos Alberto Falla
35	Socializar metodología para adopción de las guías de practica clínica de salud oral febrero 2	GA-Salud Oral	Odontólogos	Presencial						Carlos Alberto Falla
36	Socializar y evaluar, las guías de practica clínica de salud oral, adoptadas en la	GA-Salud Oral	Odontólogos	Presencial						Carlos Alberto Falla
37	Uso y manejo de equipos medicos, recomendaciones y seguridad de los	GAF	Personal medico y odontologico uba principal	Presencial						David Reyes (Ing. Biomédico)
38	Controles de temperatura termohigrometros, seguridad y riesgo de	GAF	Personal de esterelizacion y farmacia uba principal	Presencial						David Reyes (Ing. Biomédico)
39	Uso y manejo de equipos medicos, recomendaciones y seguridad de los	GAF	Personal medico y odontologico camilo torres y americas	Presencial						David Reyes (Ing. Biomédico)
40	Controles de temperatura termohigrometros, seguridad y riesgo de	GAF	Personal de esterelizacion y farmacia camilo torres y	Presencial						David Reyes (Ing. Biomédico)
41	Atención humanizada	GAU	Facturadores, auxiliares de enfermería, asignadores de	Presencial						
42	Control social	GAU	Todo el personal	Presencial						
43	Ruta de promoción y mantenimiento de la salud, materno perinatal y riesgo	Salud Y Bienestar (PIC)	Personal pic	Presencial						
44	Primero auxilios psicológicos	Salud Y Bienestar (PIC)	Personal pic	Presencial						
45	Habilidades psicosociales para la vida	Salud Y Bienestar (PIC)	Personal pic	Presencial						



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

25 de 37

REGISTRO DE ASISTENCIA



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	27 de 37

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

	ESE SAN SEBASTIAN	CODIGO	GTH-FO-491
	LA PLATA -HUILA	VERSION	1
	NIT.813.002.872-4	F. APROBACION	2020
	FORMATO. EVALUACION CAPACITACION	PAGINA	1 de 1

FECHA: _____ TEMA: _____

NOMBRE: _____ PROCESO: _____

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE: Teniendo en cuenta el contenido visto en la actividad de capacitación o formación, responde las siguientes preguntas:

PREGUNTAS Y RESPUESTAS	CALIFICACIÓN (Cada pregunta se califica de 1 a 5 de acuerdo a la respuesta: siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto).
1.	
2.	
3.	
CALIFICACIÓN	

EVALUACIÓN DE REACCIÓN: Esta evaluación tiene como objetivo medir las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del servicio de capacitación, de tal forma que basados en sus apreciaciones podamos optimizarlo. *Por favor, conteste en la manera más honesta posible. Elija una opción en la escala de 1 a 7.*

1. **UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS ABORDADOS EN EL CURSO.** Importancia y utilidad que han tenido para usted los temas tratados en el curso.

1 2 3 4 5 6 7

2. **METODOLOGIA UTILIZADA EN EL CURSO.** Respecto a los métodos y estrategias utilizadas por el relator para impartir los contenidos fue:

1 2 3 4 5 6 7

3. **CLARIDAD DE LA EXPOSICIÓN.** Respecto al dominio, lenguaje y orden dado al curso

1 2 3 4 5 6 7

4. **CALIDAD DEL MATERIAL UTILIZADO EN LA CAPACITACIÓN.**

1 2 3 4 5 6 7

5. **INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN**

1 2 3 4 5 6 7

6. **CUMPLIMIENTO DEL HORARIO Y DEL PROGRAMA.**

1 2 3 4 5 6 7

7. **SUGERENCIAS Y COMENTARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÓXIMAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:**



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN


2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

28 de 37

FORMATO DE INFORME DE LA CAPACITACIÓN

		ESE SAN SEBASTIAN	CODIGO	GTH-FC-492
		LA PLATA - HUILA	VERSION	1
		NIT. 813.002.872.4	F. APROBACION	2020
		FORMATO. INFORME CAPACITACION	PAGINA	2 de 2

FECHA:	
TEMA:	
PROCESO VINCULADO:	
RESPONSABLE:	
OBJETIVO:	

CONTENIDO DEL INFORME



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

29 de 37


	ESE SAN SEBASTIAN	CODIGO	GTH-FO-492
	LA PLATA -HUILA	VERSION	1
	NIT.813.002.872-4	F. APROBACION	2020
	FORMATO. INFORME CAPACITACION	PAGINA	2 de 2

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Firma del Responsable:

Cargo:

Anexar listado de asistencia y formato de evaluación diligenciados.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	30 de 37

10. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Realizó	Miguel Antonio Tejada	Profesional Universitario	Gestión de Talento Humano	2023
Revisión				
Aprobación	Javier Mauricio Bahamón Salas	Gerente	Gestión Gerencial	

Estado:	Preparación:		Revisión:	<input checked="" type="checkbox"/>	Aprobación:	<input checked="" type="checkbox"/>
---------	--------------	--	-----------	-------------------------------------	-------------	-------------------------------------

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
05	Resol-039/23/01/2023	Quinta versión del Plan Institucional de Capacitación.	Gerente

Lista de distribución

VERSIÓN	FECHA	PROCESO	FIRMA
05	Resol-039/23/01/2023	Gestión Talento Humano	
		Gestión de Planeación	