



E.S.E
BelloSalud

Calidez y humanización a tu servicio

Plan Institucional de Capacitación

1. PRESENTACIÓN

El diseño de un plan que dirija el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos de la ESE Bellosalud, tomando como referente las solicitudes previamente solicitadas, por los colaboradores sin que se incurra en acciones de contingencia y gastos que no vayan encaminados al mejoramiento organizacional de la institución. De tal forma que la inversión de los recursos para capacitación sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para ello, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.

La Empresa Social del Estado Bellosalud, a través de sus programas de capacitación, ha pretendido mejorar los estándares de la prestación de sus servicios y por ende fortalecer la capacidad operativa de la institución, además de la capacidad gerencial, técnica y administrativa del personal en general, dentro de un marco ético y socialmente responsable.

La responsabilidad para que la normatividad vigente se cumpla en la ESE Bellosalud, impone a que los directivos, administradores y demás personal de la ESE, den continuidad a un plan de capacitaciones. Basados en que la institución se vuelva más eficiente en sus mecanismos de autocontrol y exige también llegar más lejos en el sentido que se capaciten los funcionarios en su área de trabajo, garantizando así que sean competentes en sus funciones.

Esto nos lleva a planear las capacitaciones basadas en las necesidades de la institución, propendiendo mantener y garantizar una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que una ampliación en su nivel de formación, condiciona a nuestros colaboradores para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y calidad de vida.

Desde el año anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió una circular en la que recuerda a las entidades de la Rama Ejecutiva nacional, departamental y municipal, deben diseñar y ejecutar Planes de Capacitación Institucionales (PIC) para sus servidores, sin importar el tipo de vinculación, **enfocados especialmente en el uso de las nuevas tecnologías.**

"Aunque el plan institucional de capacitación debe darle especial importancia a la actualización de competencias, habilidades y destrezas en el componente tecnológico, también debe reforzar aspectos de la integridad de los servidores, colaboradores y contratistas, porque solo así logramos un Estado más eficiente y transparente para la ciudadanía".

2. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear ejecutar y hacer seguimiento de un plan institucional de capacitación, por lo cual la ESE Bellosalud, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de capacitaciones, priorizando las necesidades más indispensables de la institución.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan Institucional de Capacitación, propuesto para todos los servidores de la ESE BELLOSALUD, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la ESE BELLOSALUD; en este sentido, los programas de gestión humana se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto N° 1567 de 1998 por el cual se crean 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, 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 No. 4665 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. ...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...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación....1. 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 ESTIMULOS

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. 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 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

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. El PIC debe estar orientado bajo las directrices del Título 10, Sistema de estímulos

ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

La circular externa 100-023 de 2021 emitida por el Director del DAFP

Señala que este plan institucional de capacitación, está en sintonía con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y debe concentrarse en cuatro ejes.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

En este documento, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento

de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

4. OBJETIVOS

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

• OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través del procedimiento establecido para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

• OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Contribuir a la profesionalización de los funcionarios, mediante la implementación del modelo integrado de gestión de recursos humanos para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad, transparencia.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

5. DEFINICIONES

- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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, en 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.” (Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998).

- **Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.” (Artículo 2.2.4.2. Decreto 1083 de 2015).
- **Procesos de formación:** Aquellos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética de servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa.
- **Competencias laborales:** Capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.
- **Plan institucional de capacitación (PIC):** Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo 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.
- **Educación no formal:** Denominada para el trabajo y el desarrollo Humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales.
- **Educación informal:** De acuerdo con lo señalado en la ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Los programas de inducción y reinducción:** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrar información para conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte al trabajador en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de que se asimilen en la práctica del trabajo.
- **Educación formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, secuencia de ciclos lectivos, sujetos a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos

6. PRINCIPIOS RECTORES PARA LA CAPACITACION

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

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

7. EJES TEMÁTICOS

La circular externa 100-023 de 2021 emitida por el Director del DAFP, señala que este plan institucional de capacitación, está en sintonía con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y debe concentrarse en cuatro ejes:

Gestión del conocimiento y la innovación Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar,

gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Creación de valor público Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

Transformación digital La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones

con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

Probidad y ética de lo público Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

8. METODOLOGIA

Para la formulación del Plan de Capacitación y formación el DAFP Y LA ESAP recomiendan algunas pautas a seguir, basado en los problemas y el enfoque de capacitaciones por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación que busque el fortalecimiento de las dimensiones del ser humano como:

- **SER:** Comprende conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que son muy importantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el alto desempeño que genera valor agregado, el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **SABER:** Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Para el desarrollo de estas dimensiones del ser humano, dentro del PIC se ha implementado 5 pilares de capacitación con miras a abordar la integralidad del individuo. Estos pilares son:

- Capacitación en SG-SST
- Capacitación técnica por áreas.
- Capacitación en habilidades para la vida.
- Capacitación institucional: retomando la inducción, reinducción, procesos y otras actividades de la ESE
- Capacitación a líderes: desde las competencias personales y calificación de desempeño.

9. FASES DE DESARROLLO

- **Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PA**
 - Identificar los objetivos de la dependencia para la vigencia 2024
- **Consolidación del diagnóstico de Necesidades:**
 - Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes. Plan Institucional de Capacitación 2024
 - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.
- **Programación del Plan Institucional**
 - Priorización de los temas de capacitación.
 - Estrategias de Aprendizaje viables.
 - Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas (proceso de licitación o gestión interadministrativa)
- **Ejecución del PIC**
 - Divulgación del PCI.
 - Mecanismos de evaluación y seguimiento.

10. COMPONENTES 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.

1. **Inducción:** Este programa 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; se realiza cada vez que ingrese un funcionario:
 - Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
 - Estructura organizacional
 - Código de integridad
 - Conflicto de intereses
 - Sistema Obligatorio de Gestión de la Calidad en Salud- SOGCS
 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
 - Seguridad digital
 - Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
 - Gestión documental
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Productos y Servicios
 - Gestión Documental
 - Programas de Bienestar Social y Capacitación

- Situaciones Administrativas
 - Inducción al empleado acerca de los aspectos inherentes a su cargo
 - Régimen Salarial y Prestacional
 - Reglamento Interno de trabajo
- 2. Reinducción** Este programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. Según la normatividad vigente, estos programas se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Son objeto de Reinducción:
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Sistema de Gestión de Calidad
 - Productos y Servicios
 - Reglamento Interno de trabajo
- 3. Necesidades de capacitación** El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de las solicitudes remitidas por las dependencias el año inmediatamente anterior, así:

ACCIÓN FORMATIVA

Actualización sobre cobro persuasivo
Gestión de riesgos
Procedimiento en supervisión contratos
Actualización tributaria y NIIF
Técnicas de gestión documental
Excel básico
Excel intermedio
Excel avanzado

EJE TEMÁTICO

Gestión del conocimiento.
Probidad y ética de lo público
Gestión del conocimiento.
Gestión del conocimiento.
Gestión del conocimiento.
Transformación digital
Transformación digital.
Transformación digital.

Capacitaciones consideradas transversales, que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales:

Código de integridad
Conflicto de intereses.
Conducta moral y ética
Atención a personas en condición de discapacidad
Gobierno digital

Probidad y ética de lo público
Probidad y ética de lo público
Probidad y ética de lo público
Probidad y ética de lo público
Transformación digital

Sostenibilidad y gestión ambiental	Gestión del conocimiento.
Política de servicio al usuario	Creación de Valor Público
Plan anticorrupción	Probidad y ética de lo público
SECOP II	Gestión del conocimiento
Conocimiento sobre acoso laboral	Gestión del conocimiento
Investigación de accidentes	Gestión del conocimiento
Investigación de accidentes	Gestión del conocimiento
Que es acoso laboral	Gestión del conocimiento
Como se presenta una queja sobre acoso?	Gestión del Conocimiento
Los procesos disciplinarios.	Gestión del conocimiento
Salud mental-psicosocial	Gestión del conocimiento
Riesgo público	Gestión del conocimiento
Auditoria y supervisión de contratos	Gestión del conocimiento
Evaluación del Desempeño	Gestión del conocimiento

11. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las anteriores capacitaciones, la Subgerencia de Talento Humano establecerá el respectivo cronograma de Capacitación, el cual podrá ejecutarse de tres maneras:

- **Capacitación Interna.**
- **Capacitación externa,** la cual se realizará de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.
- **Inscripción a oferta pública,** cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se han determinado dos mediciones.

Por un lado y como plan de acción se realizará la medición de la cobertura de capacitación, con el fin de garantizar que todos los funcionarios participen en el marco del Plan Institucional de Capacitación. La fórmula de medición del indicador será la siguiente

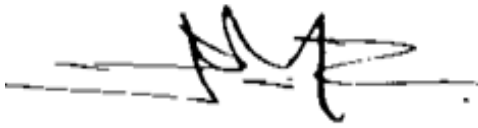
Cobertura:
$$\frac{\text{Cantidad de funcionarios capacitados} * 100}{\text{Cantidad de funcionarios objeto de capacitación}}$$

Por otra parte, resulta pertinente realizar la medición del impacto de la capacitación a fin de medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área, su indicador es.

Impacto de la capacitación: $\geq 3,8$.

13. CRONOGRAMA DE PROGRAMACIÓN PIC

Disponible a partir del segundo mes de la vigencia



JEILER MOSQUERA ASPRILLA
Subgerente de Talento Humano

MODIFICACIONES

Versión	Fecha	Razón
00	31 de enero de 2021	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones
01	31 de enero de 2022	Actualización para vigencia 2022
02	31 de enero de 2023	Actualización para vigencia 2023
03	31 de enero de 2024	Actualización para vigencia 2024

APROBACIÓN.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Subgerencia de Talento Humano	Subgerencia de Talento Humano	Gerente