
 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Trabajamos de corazón</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 1 de 11
			Fecha:	Enero de 2021




# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 2 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS
  - 3.1 OBJETIVO GENERAL
  - 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. REFERENCIAS-MARCO LEGAL
5. DEFINICIONES
6. LÍNEAS DE ACCIÓN
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
  - 7.1 MODALIDADES DE CAPACITACION
8. FASES DE CONSTRUCCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC-2021.
  - 8.1 ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACION
  - 8.2 CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
  - 8.3 PROGRAMACION DEL PLAN INSTITUCIONAL
  - 8.4 EJECICUÓN DEL PIC
9. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
10. EVALUACIÓN DEL PLAN DECAPACITACION
11. PRESUPUESTO
12. DATOS Y DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 3 de 11
			Fecha:	Enero de 2021


## 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo normado en el Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y realizar el seguimiento al Plan Institucional de Capacitación-PIC- por cada vigencia, La Empresa Social del Estado Popayán ESE a través de esta herramienta se propone como objetivo principal fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de la entidad, a través de un programa anual de capacitación, priorizando las necesidades que afecten el buen desempeño de la misión, y la visión institucional, además del adecuado desarrollo de la función pública, enfatizando que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el cumplimiento de tareas y actividades, pero si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y posiciona a cualquier persona en circunstancias de competencia.

Con las capacitaciones programadas se pretende alcanzar los siguientes logros:

1. Incrementar la productividad
2. Generar mayor competitividad para el desempeño de las funciones y actividades
3. Abastecer la entidad con recurso humano calificado para el eficiente desempeño institucional
4. Promover un ambiente de mayor seguridad en el cargo desempeñado
5. Facilitar o reducir la supervisión del personal
6. Lograr cambios comportamentales en los funcionarios para mejorar las relaciones interpersonales que generen un buen clima laboral

En virtud de lo anterior, la Empresa Social del Estado Popayán ESE, formuló el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, basándose en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y capacitación expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP- partiendo de la identificación de las necesidades de capacitación de cada una de las áreas misionales y de soporte, y a la priorización de las mismas, de acuerdo a sus áreas temática, prevalencia, incidencia en la prestación del servicio, y otros varios factores. La priorización de los núcleos temáticos de capacitación para la vigencia 2021, se

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 4 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

desarrolló a través de un proceso de diagnóstico de necesidades, a partir de los siguientes insumos:


1. Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación aplicadas a los responsables de las áreas misionales y de apoyo, a través de una encuesta de necesidades, como anexo.
2. Priorización de temáticas.

Por todo lo anterior, a través del Plan Institucional de Capacitaciones se busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores, optimizando la gestión en términos institucionales, obteniendo el perfil de habilidades, conocimientos y actitudes requeridas para cada cargo y que conlleven al mejoramiento continuo de la entidad.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Definición de Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como la no formal 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 - Artículo 4 Decreto 1567 de 1998. Mediante el Decreto 4665 de 2007, fue adoptado el Plan Nacional de formación y Capacitación de los Empleados Públicos (PIC) dando cumplimiento a lo estipulado en el numeral 1 del artículo 36 de la ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, establecen como objetivo la capacitación “El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales”, para el lograr el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia y el Decreto 2539 del 2005, que trata sobre las Competencias Laborales.

Con este Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2021, se pretende dar cumplimiento a las políticas de Administración y Desarrollo Humano, cuyo objeto principal es fortalecer el nivel de competencias, habilidades, aptitudes y relaciones interpersonales de los funcionarios, asegurando que en la planeación y desarrollo

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 5 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

de los programas se incluyan aspectos relacionados con la profesionalización, especialización y actualización de los funcionarios, enmarcados en la normatividad vigente que rige la administración pública, estableciendo como objetivo principal contar con un Talento Humano competente y responsable, comprometido con la Misión de la entidad, propendiendo por ofrecer un clima organizacional y laboral óptimo, generando incentivos y estímulos que redunden en el logro de las metas institucionales.


### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas , destrezas, habilidades, valores, conocimientos y competencias del talento humano de la Empresa Social del Estado Popayán ESE para el desempeño de sus funciones, permitiendo el incremento de la productividad y calidad en el trabajo, , para dar cumplimiento a la misión institucional ;con miras a elevar el nivel de la calidad en la prestación del servicio de Salud de bajo nivel de complejidad en los Municipios pertenecientes a la entidad.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Crear ámbitos de aprendizaje continuo que permitan principalmente la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores y principios Institucionales que involucren a todos los funcionarios de la entidad.
- Contribuir a la profesionalización de los empleados mediante programas de formación y capacitación que respondan a sus necesidades y contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales
- Mejorar el desempeño laboral de los empleados y la capacidad técnica de las áreas que aportan a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional, desde las dimensiones ser, saber y saber hacer
- Capacitar y formar a los Servidores públicos de la ESE para mejorar su desempeño funcional y comportamental.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 6 de 11
			Fecha:	Enero de 2021


#### 4. REFERENCIAS-MARCO LEGAL

CLASE	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS
LEY	909	2004	15-17-19-24-36-37-38-39-40-50
DECRETO	1083	2015	2.2.17.1 2.2.2.3.1 , 2.2.2.4.1 , 2.2.2.5.1, 2.2.10.1 2.17.1 .....
LEY	489	1998	115
CIRCULAR	5	2016	
DECRETO	1567	1998	2 AL 12
DECRETO	894	2017	1 Y 2
DECRETO	1295	1994	
LEY	1562	2012	
DECRETO	1072	2015	
DECRETO	171	2016	
DECRETO	648	2017	2.2.5.1.9
ACUERDO	565	2016	
CIRCULAR	100-10	2014	
LEY	1712	2014	
DECRETO	484	2017	
DECRETO	4665	2007	
DECRETO	1499	2017	

#### 5. DEFINICIONES


 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Trabajamos de acuerdo</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 7 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

- **CAPACITACION:** “Es 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 el cumplimiento de la misión institucional , a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo”. Fuente:Ley 1567 de 1.998 –Artículo4.
- **FORMACION:** “Procesos que tiene por objeto específico, desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.
- **COMPETENCIA:**“Es la capacidad de desempeño, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados por el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”- Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC -2012-Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.
- **EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** “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” Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC -2012-Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP-.  
La educación No Formal o Educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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”. Fuente-Ley 1064 de 2006- Ley 115 de1.994).
- **EDUCACION 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. Fuente- Ley 115 de1.994.

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 8 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

- **DIMENSION DEL 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, lo cual debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC -2012-Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.
- **DIMENSION DEL SABER:**“Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información”. Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC -2012-Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.
- **DIMENSION DEL 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”. Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC -2012-Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.
- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:**”Conjunto de acciones capacitación y formación acumuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecutan en un tiempo determinado y con unos recursos definidos”
- **PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.
- **PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE:** Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus



 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 9 de 11
			Fecha:	Enero de 2021


objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

- **PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO:** “Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo en este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos en el Plan Individual de Aprendizaje.
- **PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE:** Es una guía individual, se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.
- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** 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 a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrea administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

## 6. LINEAS DE ACCIÓN

MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 10 de 11
			Fecha:	Enero de 2021


(individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra,2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

- **Eje Gobernanza para la paz:** La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.
- **Eje Gestión del Conocimiento:** Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.
- **Eje Creación de Valor:** 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.

## 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN YCAPACITACIÓN

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 11 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E. y, 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 y el eficaz desempeño del cargo. Cubre los siguientes subprogramas:


- **INCIDENTAL:** Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsibles, es decir, por alguna normatividad, reglamentación, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que los funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe inmediato con la Oficina de Talento Humano.
- **PROGRAMADA:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el Jefe del área y la Oficina de Talento Humano.
- **CORPORATIVA:** Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y el Plan de Capacitación de la ESE. Es coordinado por la Oficina de Planeación y Talento Humano.

## 7.1 MODALIDADES DE CAPACITACION

Dentro del presente Plan de Capacitación se prevén diferentes modalidades de capacitación, que se detallan a continuación:

### - Capacitación online

Teniendo en cuenta la situación de salud pública generada por el covid 19, se considera conveniente esta modalidad de capacitación que se caracteriza por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases e intervenir en ellas.

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 12 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

### - **Capacitación presencial**

Estas son las capacitaciones o formaciones tradicionales, donde los participantes y el capacitador acuden y se encuentran en un aula o auditorio especialmente acondicionado para desarrollar las clases. Estas se realizan y cuentan con intervenciones de los participantes, produciéndose debates, exposiciones, comentarios verbales que enriquecen el tema tratado in sitio

### - **Capacitación/taller en puesto de trabajo**

Es el acercamiento al trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado y apropiación del conocimiento. Se logra mediante la capacitación personalizada y es aplicable, por ejemplo, para las actividades de salud ocupacional o de inducción específica en el puesto de trabajo.


## **8. FASES DECONSTRUCCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC-2021.**

### **8.1 ENCUESTA DE DETECCION DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**

Se estableció como metodología para identificación de necesidades de capacitación y formación un formulario cargado en el drive para conocer dichas necesidades, el cual fue remitido a los coordinadores de punto para que hicieran extensiva la información con su grupo y al Sindicato.

### **8.2 CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.**

Todos los funcionarios independientemente de su tipo de vinculación pueden acceder a la capacitación y el entrenamiento, por lo anterior se determina con los coordinadores y líderes de procesos, cuáles son las necesidades reales de capacitación de la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E y los problemas que están afectando el cumplimiento de procesos y procedimientos para fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, con esta información se detectaron los principales temas de capacitación en los que se requiere actualización de conocimientos e información para obtener un buen desempeño en el servicio.

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 13 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

### 8.3 PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL

Una vez priorizadas las necesidades de capacitación, después de realizar una revisión individual, organizando la integración de algunas temáticas, la supresión de otras porque no corresponden al marco del plan de capacitación se procede a consolidar el cronograma de capacitaciones para la vigencia 2021, atendiendo las temáticas requeridas, donde prevalecen la prestación del servicio y análisis de impacto en el PIC vigencia 2021.


### 8.4 EJECUCIÓN DEL PIC

Las actividades de capacitación se llevarán a cabo de forma presencial acatando las directrices nacionales, departamentales y locales acerca del aforo permitido para tales fines o de manera virtual para garantizar el acceso a mayor número de personal en una misma sesión.

## 9. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

### Objetivos Corporativos:

1. Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral facilitando la preparación permanente de los funcionarios.
2. Sostener el equilibrio económico maximizando el uso de los recursos y optimizando el gasto para obtener las metas deseadas.
3. Mantener los logros de calidad mediante mejoramiento continuo de los procesos soportado en un recurso humano comprometido y con competencias definidas alrededor de los principios y valores organizacionales.
4. Aportar conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral fortaleciendo las capacitaciones, con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Talento de servicio</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 14 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

## 10. EVALUACION DEL PIAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de cumplimiento.

La evaluación cubre la Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

Los indicadores de cumplimiento serán:

### **Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitaciones:**

Capacitaciones realizadas x 100

Número Total de capacitaciones programadas

### **Cobertura del plan de capacitaciones:**

No. Servidores capacitados en un período

x 100 No. Total de servidores de la E.S.E.


## 11. PRESUPUESTO

Las Capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para el año 2021, que se realicen en la Empresa Social del Estado Popayán ESE, se financiarán a través del presupuesto vigencia 2021 bajo el rubro denominado Capacitación por valor de **TREINTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$ 33.500.000)**, discriminados así:

- Personal Administrativo: \$ 24.700.000
- Personal Operativo: \$ 8.800.000


## 12. DATOS Y DOCUMENTACION DEL PROCESO

Los soportes generados en ejecución del Plan Institucional de Capacitación deberán reposar en original en la Oficina de Talento Humano, bajo la responsabilidad de custodia que ello implica, para lo cual se definen las siguientes responsabilidades:

 <p>Empresa Social del Estado <b>POPAYÁN E.S.E.</b> <i>Trabajamos de acuerdo</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 15 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

SOPORTES	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, indicando el proceso de capacitación y la temática específica de conformidad con el PIC, para el año 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores.</li> <li>• Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC.</li> <li>• Los orientadores tiene la obligación de entregar los listados de asistencia en original a la Oficina de Gestión Talento Humano.</li> </ul>
Informe de resultados del PIC	La Oficina de Gestión de Talento Humano consolida los informes anuales del avance el PIC, identificando oportunidades de mejora.

### 13. ANEXOS: Cronograma Plan de Capacitaciones vigencia 2021

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-12
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan Institucional de capacitación 2021	Página:	Página 16 de 11
			Fecha:	Enero de 2021