



GOBIERNO
DE COLOMBIA

**PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN
PIC 2018**

Versión 2

BOGOTÁ D.C.

SEPTIEMBRE DE 2018

Tabla de Contenido

1. Introducción	4
2. Marco Normativo	5
3. Objetivos del programa de formación y capacitación INS.....	7
4. Misión.....	7
5. Visión	8
6. Objetivo institucional.....	8
7. Objetivo estratégico institucional.....	8
8. Definiciones	8
8.1. Competencias Laborales:.....	8
8.2. Capacitación:.....	8
8.3. Formación	9
8.4. Entrenamiento:	9
8.5. Profesionalización:	9
8.6. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.....	9
8.7. Dimensión del Hacer	10
8.8. Dimensión del Saber	10
8.9. Dimensión del Ser	10
8.10. Programas:.....	10
9. Principios rectores de la capacitación:	13
10. Lineamientos conceptuales y pedagógicos	15
Conceptuales:.....	15
La Profesionalización del Empleo Público:.....	15
Desarrollo de competencias laborales.....	15
Enfoque de la formación basada en Competencias	15
Pedagógicos	15
La Educación Basada en Problemas:	15
El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:.....	15
Valoración de los Aprendizajes:	15
11. Líneas programáticas que enmarcan los proyectos de aprendizaje en equipo INS 2018.....	16

12. Estructura del Programa de formación y capacitación del Instituto Nacional de Salud (INS)	19
12.1. Programa de Inducción y Reinducción	20
12.2. Programa Institucional de Capacitación - PIC	21
12.2.1. Elaboración y Aprobación del PIC.....	21
12.2.2. Realización de Entrenamientos en el Puesto de Trabajo y Capacitaciones Externas: 22	
12.2.3. Programas Institucionales de Aprendizaje.....	23
12.2.4. Evaluación:.....	24
12.2.5. Indicadores	24
ANEXOS	25
Anexo 1	25
Anexo 2;Error! Marcador no definido.	
Anexo 3	26

1. Introducción

Como entidad pública el Instituto Nacional de Salud está comprometido en brindar productos y servicios de calidad de acuerdo a los objetivos y metas institucionales, de manera que las partes interesadas se sientan satisfechas; por esto es importante contribuir al desarrollo y profesionalizar a los servidores públicos vinculados por medio de programas de formación capacitación, que a su vez permiten elevar el grado de motivación, generando una apropiación y un sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura organizacional de la entidad.

Por esto, conforme a los nuevos lineamientos planteados por la Función Pública conforme a la Resolución 390 de 2017, y plasmados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (Mayo 2017), el Instituto Nacional de Salud establece el Plan Institucional de Capacitaciones 2018 para fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos en los ejes temáticos de Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público.

En este documento se encuentra los lineamientos para la realización de los programas de Capacitación del Instituto, como resultado del diagnóstico de necesidades reportadas por las dependencias y los resultados de la evaluación del desempeño.

2. Marco Normativo

NORMATIVIDAD	TEMATICA
Constitución Política de Colombia	Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Único Disciplinario señala: Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: ...Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: ...Numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”
CONPES 3674 de 2010,	Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.4 y 2.2.9
Resolución 390 de 2017 de la Función Pública	Por el cual se actualiza el plan de formación y Capacitación.

<p>Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. -Sentencia C-527 de agosto de 2017</p>	<p>Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.</p>
<p>Decreto 051 de 2018</p>	<p>Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009</p>

3. Objetivos del programa de formación y capacitación INS

Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales, los conocimientos, las habilidades y destrezas, mediante la gestión de programas de formación, capacitación y entrenamiento, en pro de la mejora continua del recurso humano INS, en pro de las metas institucionales.

Objetivos Específicos

- ✓ Contribuir al mejoramiento de los procesos y procedimientos institucionales, mediante el fortalecimiento de las competencias y la capacidad técnica del recurso humano.
- ✓ Elevar la transferencia del conocimiento para mantener la actualización y mejora continua del desempeño laboral en pro del logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Fortalecer el compromiso de los servidores con respecto al cumplimiento de los objetivos y políticas institucionales.
- ✓ Promover el trabajo en equipo, para fortalecer las competencias para dinamizar las relaciones interpersonales, y fomentar el cambio en la cultura organizacional.
- ✓ Realizar el proceso de acompañamiento del nuevo servidor, para que conozca la cultura organizacional, sistema de valores de la entidad, la misión, visión, objetivos y procedimientos, por medio de la inducción institucional.
- ✓ Actualizar a los servidores de acuerdo a los cambios que se produzcan en el Estado, al interior de la entidad, en la dependencia, en el puesto de trabajo y al proceso que aporta, mediante el proceso de Reinducción.

4. Misión

El Instituto Nacional de Salud –INS– es una entidad pública de carácter científico-técnico en salud pública, de cobertura nacional, que contribuye a la protección de la salud en Colombia mediante la gestión de conocimiento, el seguimiento al estado de la salud de la población y la provisión de bienes y servicios de interés en salud pública.

5. Visión

Ser en el año 2021 la institución estatal de excelencia, líder en la gestión de conocimiento en salud pública para la transformación de las condiciones de salud de los colombianos y el fortalecimiento de la capacidad territorial

6. Objetivo institucional

Fortalecer la institucionalidad del INS como autoridad científico-técnica en salud pública, mejorar su talento humano y modernizar su capacidad tecnológica para lograr un alto nivel de eficiencia y competitividad que garanticen la calidad y excelencia de sus productos y servicios prestados.

7. Objetivo estratégico institucional

Cumplir como institución pública de excelencia en el logro de sus objetivos y funciones misionales con calidad y oportunidad.

8. Definiciones

8.1. Competencias Laborales:

“Aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

8.2. Capacitación:

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

8.3. Formación

“La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. “(Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

8.4. 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 desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

8.5. Profesionalización:

“Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo, Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en este sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

8.6. Educación para el Trabajo y 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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública)

8.7. Dimensión 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. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

8.8. Dimensión del Saber

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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

8.9. Dimensión 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

8.10. Programas:

PROGRAMAS QUE INTEGRAN LA FORMACION Y CAPACITACIÓN	DEFINICION	DESCRIPCIÓN / OBJETO	DURACIÓN DEL PROGRAMA	APLICA PARA
---	-------------------	-----------------------------	------------------------------	--------------------

<p>Educación Para El Trabajo Y Desarrollo Humano (Antes denominada No formal)</p>	<p>Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación.¹</p>	<p>“Complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académico laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios para la educación formal”.¹ y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.</p>	<p>Mínimo 600 horas para formación laboral. Mínimo 160 horas para la formación académica.</p>	<p>Empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.</p>
<p>Educación Informal</p>	<p>Hace referencia al conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, Comportamiento</p>	<p>“Brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas”.¹ Y da lugar a la expedición de una constancia de asistencia.</p>	<p>Indeterminado (No cuenta con un sistema de acreditación o certificación)</p>	<p>Empleados con derechos de carrera administrativa de libre nombramiento y remoción.</p>

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público. 2017, p63.

	os sociales y otros no estructurados. ¹			
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. ²	Se orienta, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata.	(duración de acuerdo a las necesidades detectadas)	Empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y provisionales.
Programa De Inducción	Proceso de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste	Fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público.	mínimo 100 horas	Empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y provisionales.

² Ibid., p16

<p>Programa De Reinducción</p>	<p>habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.</p>	<p>Reorientar la integración a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad.</p>	<p>Por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se produzcan dichos cambios, mínimo 100 horas.³</p>	<p>Empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y provisionales.</p>
<p>Programas Institucionales de Aprendizaje</p>	<p>Son los programas de aprendizaje creados por el Instituto siguiendo los lineamientos establecidos por la Función Pública (ver anexo 3)</p>	<p>“Garantizar un proceso metodológico organizado para abordar los conocimientos, y permitir el establecimiento de resultados de aprendizaje”</p>	<p>Hasta 160 horas</p>	<p>Aplica para todas las personas vinculadas al INS. (ver anexo 4)</p>

9. Principios rectores de la capacitación:

Según Decreto 1083 de 2015 la capacitación debe basarse en los siguientes principios:

- a) 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;

³ Artículo 7 del Decreto ley 1567 de 1998

- b) Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c) Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e) Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f) Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g) Prelación de los Empleados de Carrera. Modificado por el art. 1 Decreto Nacional 894 de 2017. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo. NOTA: El artículo 1 del Decreto Nacional 894 de 2017, fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
- h) Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i) Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- j) Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

10. Lineamientos conceptuales y pedagógicos

Conceptuales:

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Pedagógicos

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

11. Líneas programáticas que enmarcan los proyectos de aprendizaje en equipo INS 2018.

En el plan nacional de formación y capacitación 2017 se expresa que “Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico.” Por lo cual los ejes temáticos en el programa de capacitación son:



Fuente: Función Pública, 2017

Tabla 1. Ejes temáticos

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales

Fuente: Función Pública, 2017.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
<p>Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.</p>	<p>Ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	<p>Hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	<p>Saber</p>	<p>Cultura orientada al conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

Fuente: Función Pública. 2017.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

Fuente: Función Pública, 2017.

12. Estructura del Programa de formación y capacitación del Instituto Nacional de Salud (INS)

El INS mediante el PIC busca fortalecer las competencias y habilidades del personal para la ejecución de sus funciones y así lograr una mejora en los procesos del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la institución para el alcance de las metas y objetivos institucionales, esto mediante la planeación, ejecución, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación.

De esta manera se han generado los siguientes subprogramas:

12.1. Programa de Inducción y Reinducción

Mediante curso virtual de inducción se facilita y fortalece la integración del funcionario público a la cultura organizacional, instruyéndole en la misión, visión, valores, objetivos institucionales, entre otros temas para crear el sentido de pertenecía hacia el instituto.

El curso virtual de inducción (el cual se encuentra en el enlace <http://intranet.ins.gov.co/induccin/>) está dividido en 4 módulos:

- Conócenos: En este módulo se encuentran los siguientes temas:
 - ✓ Historia del INS
 - ✓ Visión
 - ✓ Misión
 - ✓ Valores
 - ✓ Código de conducta ética
 - ✓ Organigrama
 - ✓ Generalidades de las Direcciones
- Inspira Control de Calidad:
 - ✓ Modelo Estándar de Control Interno - MECI
 - ✓ Sistema Integrado de Gestión – SIG
 - ✓ Mapa de procesos
 - ✓ Logros en materia del SIG
- Respira Sana Convivencia
 - ✓ Deberes, derechos y prohibiciones
- Vive en el corazón institucional
 - ✓ Situaciones administrativas
 - ✓ Horario Laboral
 - ✓ Bienestar
 - ✓ Formación y capacitación
 - ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - ✓ Evaluación del desempeño según modalidad de vinculación.

Así mismo se reorienta la integración de los funcionarios a la cultura organizacional en virtud de los cambios realizados en el Instituto, para esto se realizará un programa de reinducción con modalidad presencial con transmisión en vivo virtualmente, donde se tratarán los siguientes temas:

- Generalidades del Instituto (Compendio de los temas de Inducción)Principios que rigen la administración pública
- Deberes obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos. Ley 734 de 2012



- Gestión del conocimiento
- Sistema integrado de gestión
- Atención al ciudadano
- Gestión documental
- Sistema de salud y Seguridad en el trabajo
- Ofimática

Tanto la Inducción como Reinducción se evalúan diligenciando el formulario en línea en el link <https://goo.gl/fRGt6j> , dejando registro en el formato FOR-A01.2011-004 Evaluación de la Eficacia de Inducción y Reinducción. La evaluación se aprueba con el 65%, si el funcionario no aprueba se repite la inducción/reinducción reforzando los temas con baja puntuación y repitiendo la prueba.

12.2. Programa Institucional de Capacitación - PIC

El PIC 2018 se formuló según la normatividad vigente y los lineamientos de la Función Pública.

12.2.1. Elaboración y Aprobación del PIC:

Se elaboró y aprobó el PIC a través de los siguientes pasos:

- a) Identificación de las necesidades de capacitación mediante:
 - Diagnóstico de necesidades de capacitación enviado por las dependencias a Talento Humano.

No.	DEPENDENCIAS
1.	OFICINA DE CONTROL INTERNO
2.	OBSERVATORIO NACIONAL DE SALUD
3.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
4.	OFICINA ASESORA JURIDICA
5.	DIRECCION DE VIGILANCIA Y ANALISIS DEL RIESGO EN SALUD PUBLICA
6.	DIRECCION DE REDES EN SALUD PUBLICA
7.	DIRECCION DE PRODUCCION



8.	DIRECCION DE INVESTIGACION EN SALUD PÚBLICA	
9.	SECRETARIA GENERAL	Grupo Equipos De Laboratorio y Producción
10.		Grupo Gestión Contractual
11.		Grupo de Atención al Ciudadano
12.		Grupo Gestión Administrativa
13.		Grupo Gestión Financiera
14.		Grupo Gestión Documental
15.		Grupo Gestión del Talento Humano

➤ Necesidades de capacitación detectadas en los informes de evaluación del desempeño (según modalidad de vinculación) y estipuladas en los planes de mejoramiento resultado del mismo.

- b) Compilado de los diagnósticos de las dependencias.
- c) Priorización las necesidades de capacitación de acuerdo con las metas y lineamientos estratégicos para el año 2018, en primer lugar, las necesidades de capacitación transversales.
- d) Clasificación de las necesidades detectadas según su eje temático
- e) Revisión y Aprobación por el Comité de capacitación del INS.

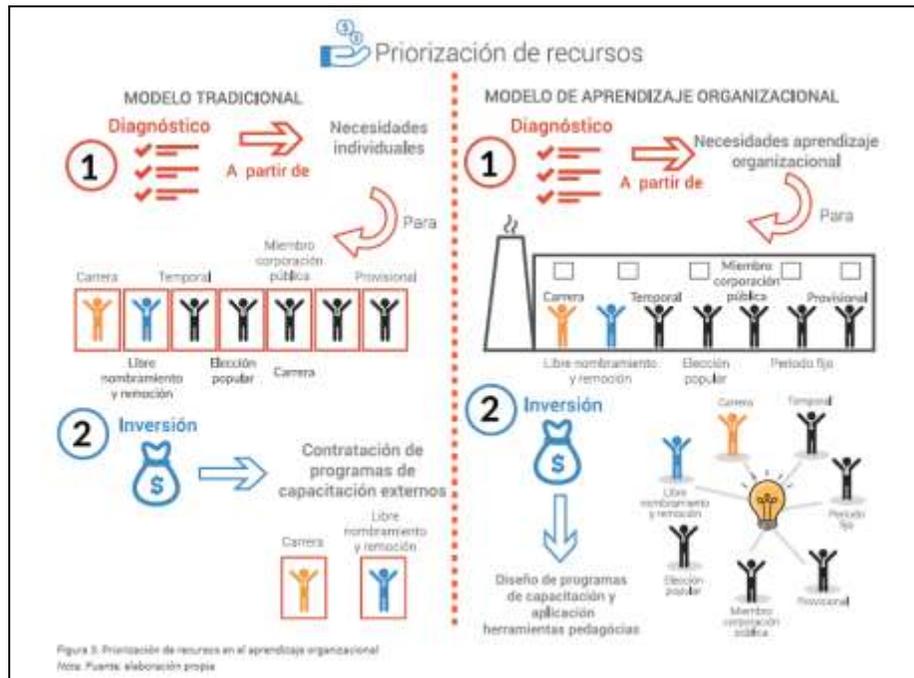
12.2.2. Realización de Entrenamientos en el Puesto de Trabajo y Capacitaciones Externas:

De acuerdo a las necesidades detectadas por las dependencias se enviará a los funcionarios a capacitación y/o entrenamientos en el puesto de trabajo, con aprobación por la dirección de cada dependencia.

Los Funcionarios capacitados y/o entrenados deberán realizar una transmisión del conocimiento dejando constancia a través del formato FOR-A03.0000-001 Soporte de Actividades.

12.2.3. Programas Institucionales de Aprendizaje:

Los programas Institucionales de Aprendizaje se realizarán de acuerdo al Modelo de Aprendizaje Organizacional:



Así mismo, los Programas institucionales de Aprendizaje estarán en conformidad a los ejes temáticos descritos en el numeral 10, a las necesidades detectadas y a los requisitos legales aplicables.

Para la realización de Programas institucionales de Aprendizaje se debe:

- a. Entregar el programa de aprendizaje el cual debe incluir: Nombre del programa, objetivos, lugar y fecha de realización, nombre del instructor, Funcionarios a quienes va dirigido el programa, el método pedagógico a utilizar, temas a tratar, cronograma de actividades de la capacitación FOR-D01.0000-001(si aplica), forma de evaluación y calificación.
- b. Diligenciar el formato FOR-A01.0000-006 Registro de Asistencia, o el formato FOR-A03.0000-001 Soporte de Actividades con lo realizado en la capacitación.
- c. Al finalizar se debe realizar una evaluación al funcionario que participó en la capacitación, tanto de conocimientos adquiridos como de la

- percepción de la capacitación realizada.
- d. Realizar análisis de las evaluaciones dejando registro en el formato FOR-A03.0000-001 Soporte de Actividades y tomando acciones para mejorar los programas Institucionales de Aprendizaje.

12.2.4. Evaluación:

La evaluación de la eficacia de las entrenamientos o capacitaciones internas realizadas en el PIC se realiza en el FOR-A01 0000-010 Evaluación de la eficacia de la capacitación y entrenamiento, el cual se diligenciará por los jefes directos del funcionario del Instituto que participó en la capacitación, después de realizada la capacitación.

12.2.5. Indicadores:

Cada dependencia del Instituto debe reportar al funcionario encargado de capacitaciones del Grupo de Gestión del Talento Humano, la primera semana siguiente a cada trimestre los entrenamientos o capacitaciones realizadas; en dicha entrega se incluirá las evaluaciones de la eficacia de las capacitaciones (capitaciones externas y entrenamientos en el puesto de trabajo), las evidencias numeradas en los numerales 12.2.2 y 12.2.3 de este documento, y las capacitaciones realizadas por cada dependencia.

De acuerdo a los reportes se calcularán los siguientes indicadores:

Cumplimiento = (No. De Capacitaciones Realizadas PIC) / (No. Capacitaciones planeadas)
Meta:

<70%	70% - 80%	>80%
Inaceptable	Aceptable	Óptimo

Eficacia PIC = (No. Evaluaciones Eficaces FOR-A01 0000-010) / (No. de Evaluaciones realizadas)

Meta:

<85%	85% - 90%	>90%
Inaceptable	Aceptable	Óptimo

ANEXOS:

Anexo 1

Tabla. Temas capacitación 2018.

Eje Temático	Tema
Gobernanza para la Paz	MIPG
	Curso generalidades Gobernanza para la paz
Creación de Valor Público	Atención al ciudadano
	Lenguaje Claro
	Gobierno en línea
Gestión del Conocimiento	Administración de riesgos
	Buenas prácticas de documentación
	Competencias en comunicación digital
	Contratación estatal
	Cultura de la innovación, ideación, creación, innovación.
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
	Generalidades del Derecho Disciplinario
	Gestión documental
	Herramientas de ofimática
	Indicadores de gestión y resultados
	Inglés
	Liderazgo efectivo para el trabajo en equipo
	Pausas activas e higiene postural
	Planes de mejoramiento: proyección y seguimiento a acciones correctivas y preventivas
	Redacción, gramática y ortografía.
	SECOP II
	Traducción del conocimiento
Generalidades Gestión Ambiental	

Anexo 2

4

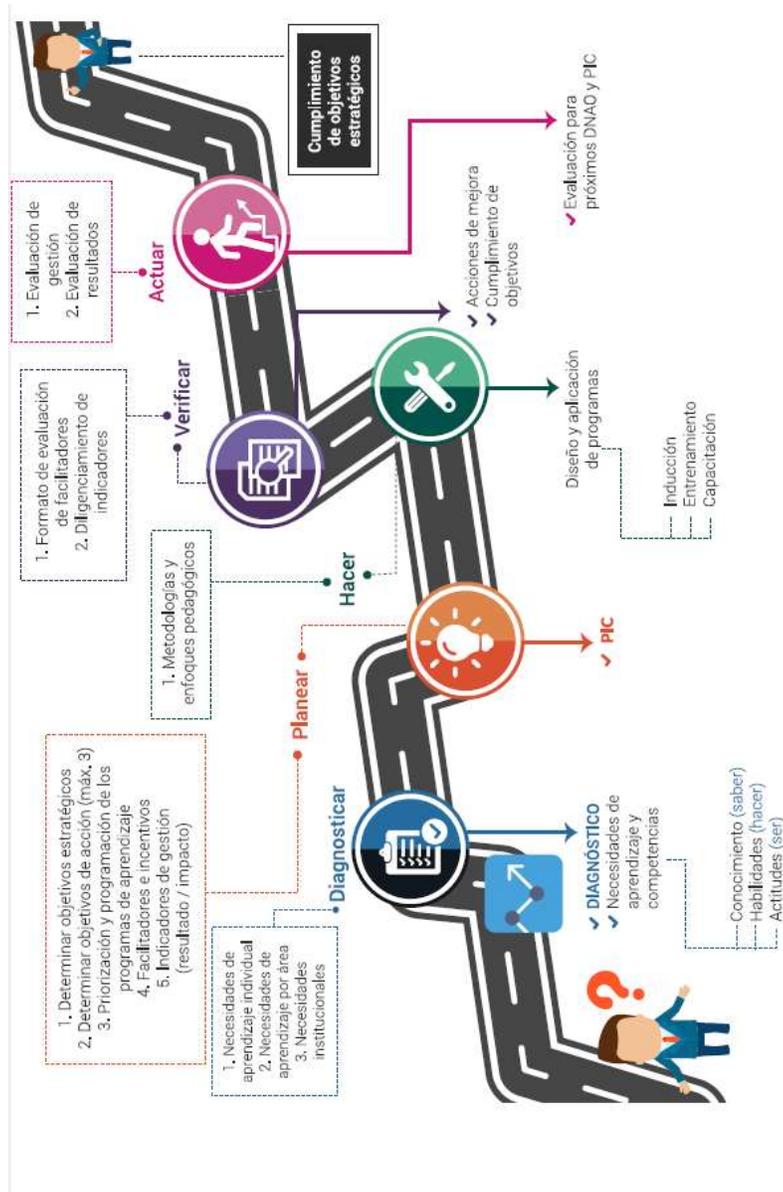


Figura 6. Ruta del diseño instruccional de los planes de capacitación
Nota. Fuente: elaboración propia

⁴ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. P29