	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	02/10/2017
		PÁGINA	Página 1 de 5

## Plan Institucional de Capacitación PIC 2017

### OBJETIVO


Formular el Plan Institucional de Capacitación mediante la identificación, análisis y consolidación de las necesidades de fortalecimiento de competencias con el fin de dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la Entidad.

### ALCANCE

Inicia con la identificación y recepción de requerimientos de necesidades de fortalecimiento de competencias, continúa con la formulación y aprobación, y termina con la socialización del Plan Institucional de Capacitación.

### DEFINICIONES

- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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.
- **Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.
- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (No Formal):** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	02/10/2017
		PÁGINA	Página 2 de 5

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

## POLÍTICAS DE OPERACIÓN

- 1- Podrán ser beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación código FCPL01- PIC, todos los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud.
- 2- La formulación del Plan Institucional de Capacitación debe permitir el desarrollo de las habilidades y competencias de los servidores públicos para el cumplimiento de los objetivos tanto de las dependencias como los institucionales.
- 3- Los funcionarios deben participar activamente en las encuestas de necesidades de capacitación.
- 4- Se deben fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, frente a los Subsistemas del Sistema Integrado de Gestión.
- 5- La formulación del Plan Institucional de Capacitación se realizará antes de finalizar la vigencia anterior.

## DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

### ACTIVIDAD / TAREA ¿QUÉ?


1. Elaborar diagnóstico de necesidades de capacitación.
2. Formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC.
3. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC.
4. Divulgar el Plan Institucional de Capacitación.

### DESCRIPCIÓN / ¿CÓMO?

El diagnóstico de necesidades de capacitación se elabora a partir de las necesidades identificadas en las siguientes fuentes:

a.) Encuesta de necesidades de capacitación dirigida a todos los funcionarios de la Gobernación de Santander, la cual se realiza de manera virtual o escrita a través de los delegados de cada Secretaría.

b.) Las necesidades identificadas en las auditorías tanto internas como externas, por las Oficinas de Control Interno y Sistema Integrado de Gestión.

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	02/10/2017
		PÁGINA	Página 3 de 5

c.) Los resultados definidos en las evaluaciones del desempeño, donde se evidencien las debilidades o aspectos que se deben fortalecer.

d.) Información de las necesidades derivadas de los Proyectos de aprendizaje en equipo. Dicha información deberá ser consignada en el formato establecido que se entrega a cada facilitador.

e.) Necesidades identificadas en los diferentes subsistemas del Sistema Integrado de Gestión, la cual es remitida por los líderes de cada uno de ellos mediante correo electrónico o medio físico.

Para la **elaboración** del Plan Institucional de Capacitación se tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades, a partir del cual se prioriza de acuerdo a diferentes factores y se definen los temas a impartir durante la vigencia, los cuales se consolidan en ejes temáticos, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Se realizan reuniones de trabajo con Secretaría General para la consolidación del Plan.

El Plan Institucional de Capacitación debe contener como mínimo:

- ✓ Objetivo General.
- ✓ Objetivos Específicos.
- ✓ Consolidación de fuentes de detección de necesidades de capacitación.
- ✓ Definición ejes temáticos.
- ✓ Cronograma.
- ✓ Indicadores de Gestión.

Una vez se haya consolidado el PIC, se presentará ante los miembros de la Comisión de Personal, con el fin de que participen en la definición del Plan.

Posteriormente, se procederá a **remitir** el Plan Institucional de Capacitación para la última revisión por parte de Secretaría General y posterior aprobación y adopción, lo cual se hará mediante acto administrativo.

Una vez **adoptado** el Plan Institucional de Capacitación, el Grupo de Bienestar Social Laboral, procederá a su **divulgación** a través de la Intranet y la Página Web, quedando conformados diez (10) PAE así:


**PAE 1: INDUCCIÓN**

**PAE 2: RE- INDUCCIÓN**

**PAE 3: ATENCIÓN AL CIUDADANO**

**PAE 4: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN**

**PAE 5: FORMULACIÓN DE PROYECTOS**

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	02/10/2017
		PÁGINA	Página 4 de 5

**PAE 6: CONTRATACIÓN ESTATAL**

**PAE 7: TEMAS RELACIONADOS CON CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO**

**PAE 8: GESTIÓN DOCUMENTAL**


**PAE 9: HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS**

**PAE10: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

En concordancia con la detección de necesidades de capacitación por medio de la encuesta de detección de necesidades, se estableció el cronograma para el programa de inducción y reinducción y demás necesidades detectadas para el 2017 así:

### EJECUCIÓN DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN LOS PAE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – “PIC”					
INFORME CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2017					
PAE		TEMA	FECHA	CONVOCADOS	ASISTENTES
INDUCCIÓN	1	Inducción para nuevos funcionarios vinculados a la Administración Departamental.			
	1	Inducción para nuevos funcionarios vinculados a la Administración Departamental.			
REINDUCCION	2	Reinducción a funcionarios de la planta de la Gobernación.			
	2	Reinducción a funcionarios de la planta de la Gobernación			
ATENCIÓN AL CIUDADANO	3	Trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles.			
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	4	Aspectos Tributarios de la Nómina.			
FORMULACIÓN de PROYECTOS	5	Gestión Pública			
	5	Acceso a la Información Pública			

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	02/10/2017
		PÁGINA	Página 5 de 5

<b>CONTRATACIÓN ESTATAL</b>	6	Socialización Manual de Supervisión			
<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL EN TEMAS DE CONTROL INTERNO y DISCIPLINARIO</b>	7	Orientar y actualizar temáticas de Control Interno y Control Disciplinario.			
<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	8	Organización de archivos y aplicación de tablas de retención documental.			
<b>HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS</b>	9	Excel, Word, Power Point			
<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>	10	Implementar y capacitar el nuevo formato de Evaluación de desempeño.			

Las capacitaciones son tabuladas y analizadas para medir el propósito de las mismas, lo cual se refleja en los indicadores PIC.

**BENJAMÍN GUTIERREZ SANABRIA**  
Director Administrativo de Talento Humano

**ROCÍO SOLANO TUIRÁN**  
Coordinadora Grupo de Bienestar Social Laboral