



## Plan Institucional de Capacitación

PG003-P01-GTH

Versión: 01

2021-01-29

**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	5
3. MARCO CONCEPTUAL .....	6
3.1. Principios rectores.....	7
4. OBJETIVOS .....	8
4.1 Objetivo general .....	8
4.2 Objetivos específicos .....	8
5. ALCANCE.....	9
5.1. Beneficiarios.....	9
5.2. Responsables .....	9
6. ESTRATEGIAS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
6.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación .....	9
6.2. Resultados de la encuesta – análisis de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la DTSC para la vigencia 2021 .....	9
6.3. Plan Institucional de Capacitación 2021 .....	15
✓ EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación .....	16
✓ EJE 2. Creación de valor público .....	16
✓ EJE 3. Transformación digital .....	16
✓ EJE 4. Probidad y ética de lo público .....	16
✓ Otras capacitaciones de apoyo .....	17
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	17
7.1. Indicadores .....	17
8. DIVULGACIÓN.....	18
9. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	18

## 1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha señalado la necesidad de implementar programas de aprendizaje en las Entidades del Estado, a través de la definición del Plan de Capacitación, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones.

El Plan de Capacitación de la Dirección Territorial de Salud de Caldas, ha sido estructurado para la vigencia 2021, haciendo énfasis en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de Colombia de 1991, mediante procesos de formación y capacitación para los servidores públicos. La capacitación debe entonces preservar e incrementar el mérito de los servidores, garantizando la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales para responder a los permanentes cambios y crecientes exigencias de la comunidad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión y visión institucional y de esta manera enfrentar los retos de cambio más allá de los requerimientos de un cargo específico, puesto que un personal motivado y trabajando en equipo son los pilares fundamentales en las que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

Por consiguiente, la capacitación debe contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y para afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público. En síntesis, para que las entidades públicas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio, que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren trabajadores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servicio público.

Para la Dirección Territorial de Salud de Caldas, el objetivo principal es brindar una óptima prestación de servicio a la comunidad, aportar al Plan de Desarrollo 2020-2023 "UNIDOS ES POSIBLE" cuyo objetivo es *"Consolidar un gobierno incluyente, serio y transparente, con un sentido social que brinde oportunidades de desarrollo y crecimiento para los caldenses y que haga del departamento una región foco de prosperidad y confianza"*. Para la consecución de tal fin, se proyectan diferentes estrategias que permitan garantizar

la apropiación directa y permanente de competencias y capacidades de los funcionarios vinculados a esta entidad. Es así como el presente Plan de Capacitación se encuentra formulado en el marco del Plan de Capacitación Nacional 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

Este Plan se fundamenta en el reconocimiento de las necesidades y condiciones de los empleados públicos de la DTSC, adoptando una política en el marco de la formación y capacitación con un propósito claro de modernización y mejoramiento continuo.

En tal sentido, el Plan Institucional de Capacitación toma como fuentes de información para definir las necesidades de capacitación 2021, la encuesta de necesidades de capacitación aplicada a los funcionarios de la DTSC, además de las necesidades propias de la entidad en el desarrollo eficaz de sus procesos internos, los temas identificados por los Subdirectores y Jefes de dependencias y las mejoras sugeridas en el desempeño del servidor público por medio del proceso de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

La Subdirección Administrativa en coordinación con el grupo de trabajo de Talento Humano y el Comité para el Desarrollo Humano Integral, propenderá generar estrategias que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la entidad y respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para sus servidores, así como la implementación de acciones que aporten a generar cultura frente a las relaciones sociales, lo cual se evidenciarán en el cumplimiento de los retos organizacionales.

## **2. MARCO LEGAL**

- Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
- 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”.
- Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos 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”.
- Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación 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.
- Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005”.
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.
- El Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019 “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica: art. 24 de la Ley 909 de 2004, art. 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art.6 del Decreto – 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004.*”

### 3. MARCO CONCEPTUAL

El plan de capacitación busca desarrollar aprendizajes en los servidores públicos, para fortalecer capacidades y competencias, orientando el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, y el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y en los servicios que brindan a todos los ciudadanos de la capital. Llegar a un estado ideal, entre otros, es que los servidores utilicen todas las herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad, se actualicen en las últimas normas, dimensionen los avances de organización del tránsito y el transporte en otras ciudades a nivel nacional e internacional y potencialicen sus habilidades de la mano de jefes líderes, que motiven el crecimiento intelectual de sus equipos de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación contempla cuatro ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la innovación

Eje 2. Creación de Valor Público

Eje 3. Transformación Digital

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Dentro del Plan de Capacitación se dará prioridad a estos ejes temáticos que conducen al cumplimiento de los planes estratégicos de la Entidad. Ahora bien, para conocer los temas que requieren los servidores de la entidad para que fortalezcan las competencias, se diseñó la encuesta virtual para los funcionarios de planta de la entidad con temáticas “gruesas” estructuradas por cada uno de los cuatro ejes, de acuerdo con las temáticas agrupadas por la función pública.

De conformidad con los resultados de la encuesta, el Plan Institucional de Capacitación de la Dirección Territorial de Salud de Caldas tendrá como pilar los siguientes lineamientos conceptuales y metodológicos:

- **Aprendizaje organizacional:** El cual se basa en el aprendizaje individual, donde se crea o se adquiere conocimiento, con el fin de adaptarse a las condiciones cambiantes de un entorno.
- **Capacitación y formación de empleados públicos:** Se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios.

- **Programas de aprendizaje:** Procesos estructurados, que tienen el fin de ampliar o generar conocimientos que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. Las tres modalidades de instrucción son: Capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, la DTSC cuenta con diferentes estrategias a saber: actividades de capacitación a contratar, cursos, talleres, seminarios, jornadas de socialización o sensibilización, entre otras, y que apuntan al fortalecimiento de habilidades y competencias laborales.

### **3.1. Principios rectores**

La capacitación impartida por la Administración Departamental para deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 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 Administrativa:** 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 debe realizar un 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 y conflictos.

**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.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo general**

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores de las diferentes dependencias de la DTSC, para el periodo 2021, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes laborales, a través de procesos continuos de capacitación y promoviendo la gestión del conocimiento, con el propósito de potencializar y elevar los niveles de efectividad, sentido de pertenencia que se vean reflejados en la eficiente prestación de los servicios a la ciudadanía.

### **4.2 Objetivos específicos**

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores de la Dirección Territorial promoviendo el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, los proyectos, alineándolos con los objetivos estratégicos y procedimientos de la entidad, para fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, mejorando el desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales.
- Incentivar la participación de la cultura organizacional por medio de actividades en espacios que permitan sensibilización eficaz.



## **5. ALCANCE**

### **5.1. Beneficiarios**

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y en provisionalidad de la Dirección Territorial de Salud de Caldas.

### **5.2. Responsables**

La Subdirección de Gestión Administrativa en conjunto con el Comité para el Desarrollo Humano Integral con apoyo del grupo de trabajo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan Institucional de Capacitación 2021.

## **6. ESTRATEGIAS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **6.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación**

Se diseñó y aplicó un instrumento de identificación de necesidades y caracterización del personal para la vigencia 2021 mediante una encuesta con aspectos para medir el interés de los funcionarios en participar en actividades de celebración, recreativas y culturales.

La metodología utilizada para el diligenciamiento de la encuesta fue el medio WhatsApp, llegando a través de este medio al 100% de los funcionarios de la Dirección Territorial de Salud de Caldas, 72 personas en total de las cuales 59 participaron en el diligenciamiento de la encuesta, participación correspondiente al (81.94%) del total de planta.

En el diseño de la encuesta se tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades se trazó el PIC de la Dirección Territorial con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores y propender al fortalecimiento sus competencias, habilidades y aptitudes laborales, a través de procesos continuos de capacitación.

### **6.2. Resultados de la encuesta – análisis de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la DTSC para la vigencia 2021**

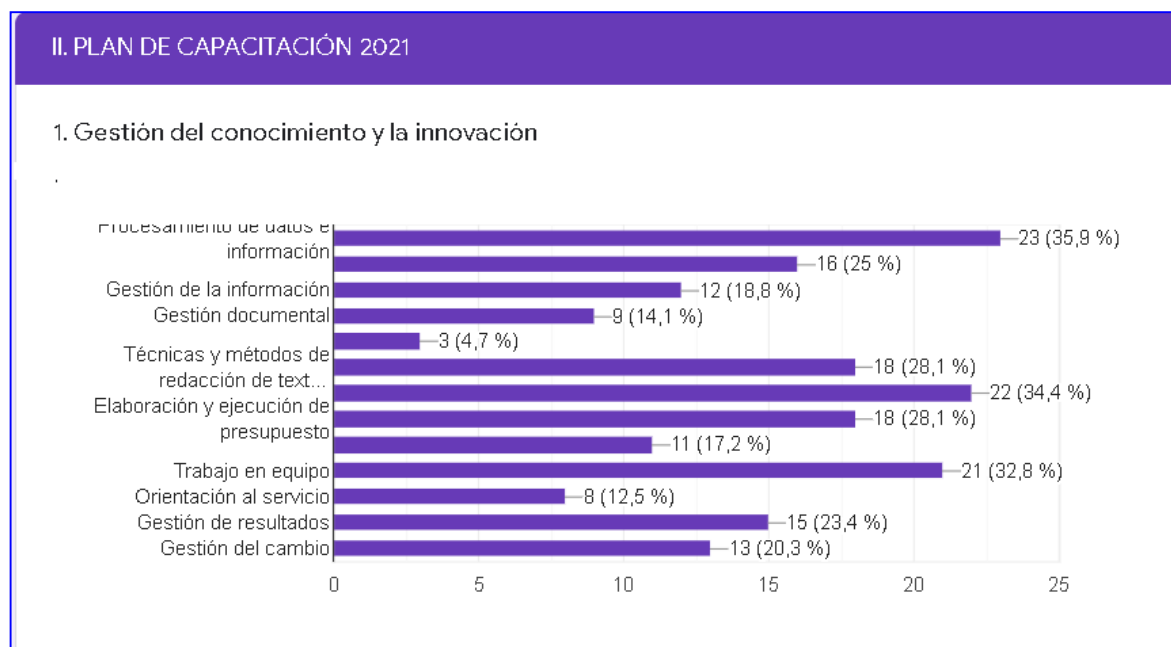
Los resultados obtenidos en el diagnóstico de identificación de necesidades de capacitación, incluyen la caracterización de la planta de la Dirección Territorial de Salud de Caldas, respecto de las variables: tipo de vinculación, cargo, dependencia, género, edad, estado civil, conformación del grupo familiar, número de hijos, edad de los hijos y ocupación del tiempo

libre; conforme se detalla en el documento “Plan de Bienestar e Incentivos 2021”. Ver documento.

Una vez analizada la información, se obtuvo la identificación de los principales temas de interés por los funcionarios de la Entidad que participaron en el diligenciamiento del Diagnóstico de Necesidades, resultando los siguientes:

✓ **Gestión del conocimiento y la innovación**

Este eje tiene por propósito promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas e implementar los mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.



Como es evidente en el gráfico, entre las principales necesidades e intereses de capacitación que refieren los funcionarios para el desempeño eficaz de sus funciones, se encuentran las siguientes:

- Procesamiento de datos e información: 35.9%
- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales: 34.4%
- Trabajo en equipo: 32.8%
- Técnicas y métodos de redacción de textos: 28.1%
- Elaboración y ejecución de presupuesto: 28.1%
- Gestión de resultados: 23.4%

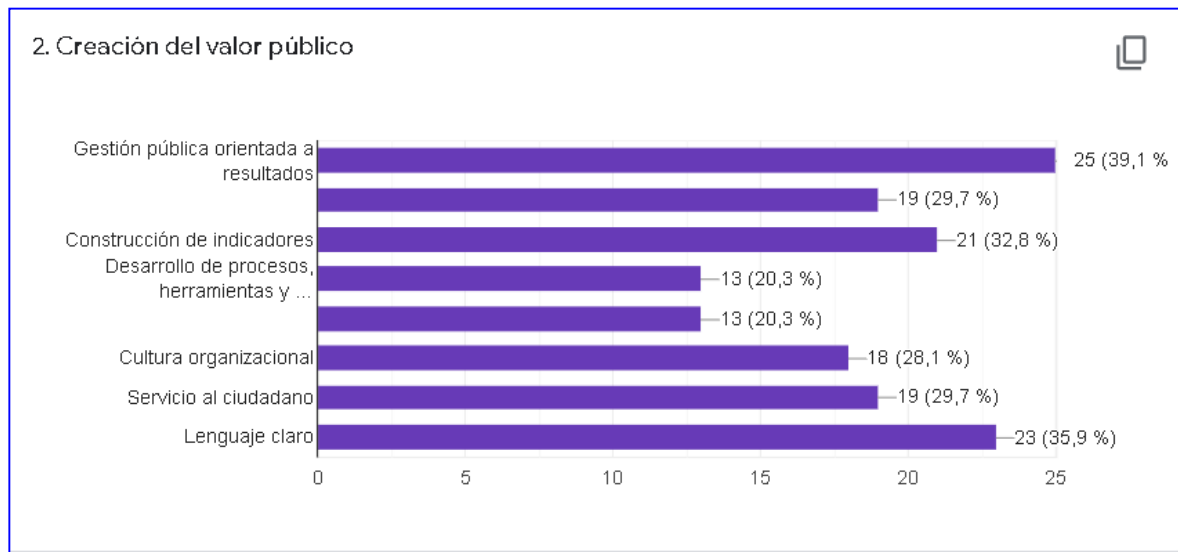
- Gestión del cambio: 20.3%
- Gestión de la información: 18.8%
- Prestaciones sociales: 17.2%
- Analítica de datos: 16.5%
- Gestión documental: 14.1%
- Orientación al servicio: 12.5%

La capacitación con menor porcentaje de votación fue:

- Mecanismos para la medición del desempeño institucional: 4.7%

✓ **Creación del 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.



En este grupo de capacitaciones, las requeridas por los funcionarios son:

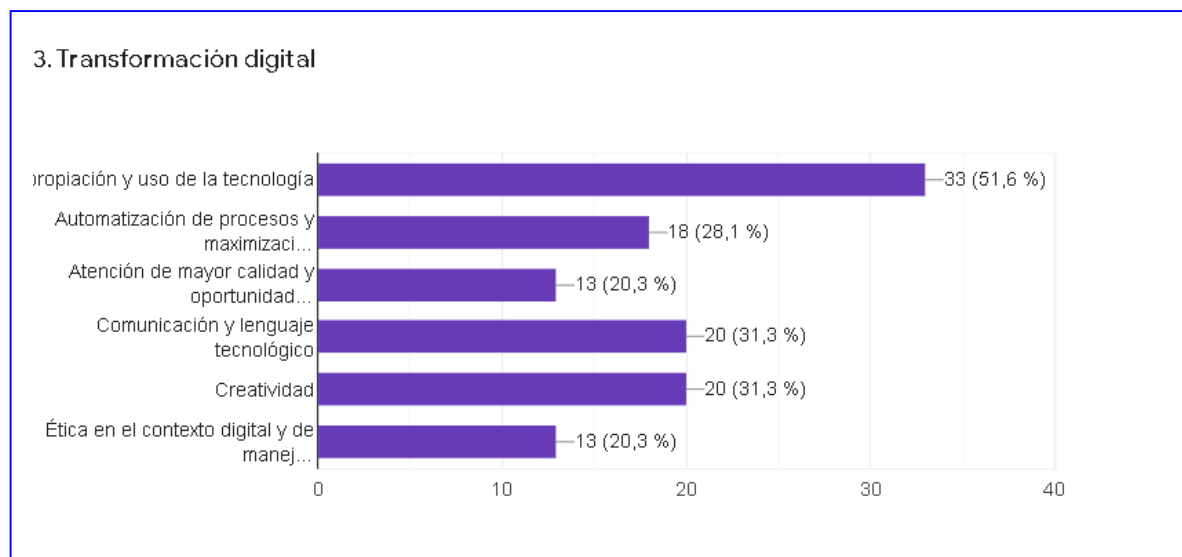
- Gestión pública orientada a resultados: 39.1%
- Lenguaje claro: 35.9%

- Construcción de indicadores: 32.8%
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA): 29.7%
- Servicio al ciudadano: 29.7%
- Cultura organizacional: 28.8%
- Desarrollo de procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de la línea de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI): 20.3%
- Procesos de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones: 20.3%

✓ **Transformación digital**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.



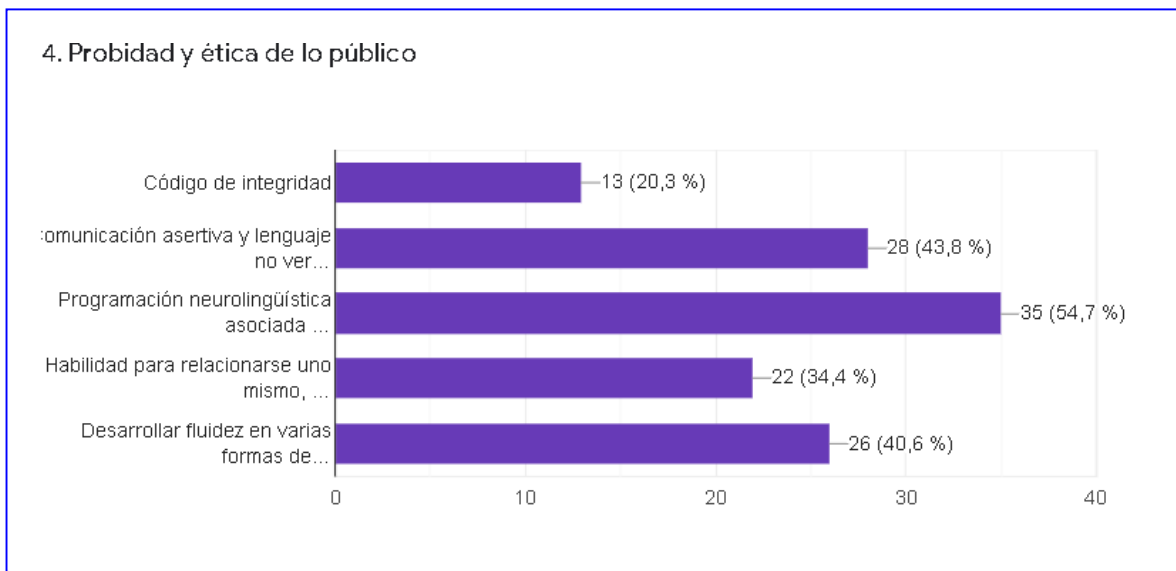
Para el eje transformación digital, se observa una gran acogida por parte de los funcionarios quienes refieren un porcentaje de interés alto en la apropiación del conocimiento y uso de las herramientas tecnológicas, así:

- Apropiación y uso de la tecnología: 51.6%

- Automatización de procesos y maximización de la eficiencia: 28.1%
- Creatividad: 31.3%
- Comunicación y lenguaje tecnológico: 31.3%
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos: 20.3%
- Atención de mayor calidad y oportunidad en tiempo real: 20.3%

✓ **Probidad y ética de lo público**

Tiene por propósito generar en el servidor conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público desde la formación de hábitos en los funcionarios, 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.



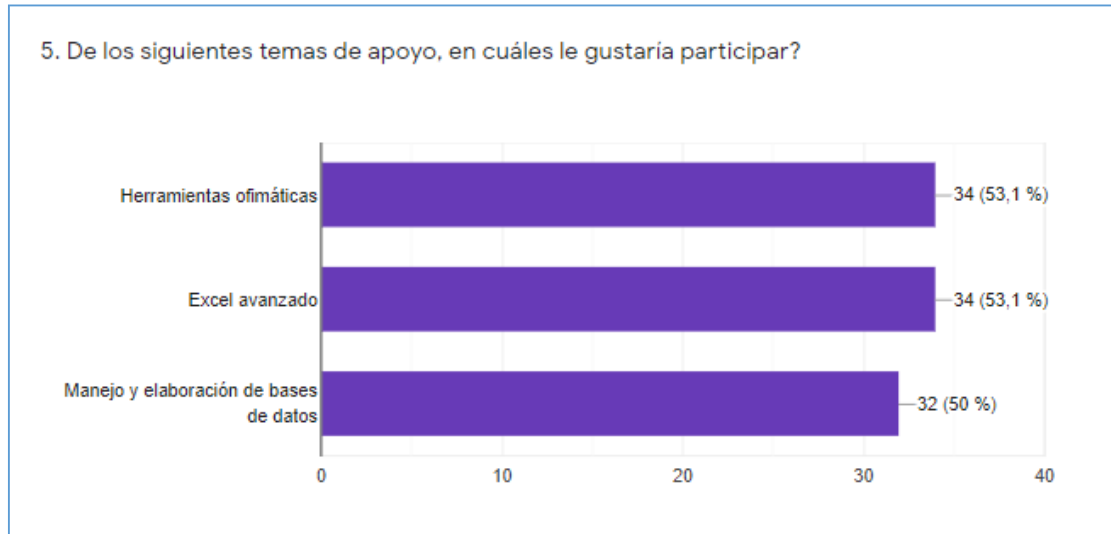
Dentro de las actividades de mayor interés para los funcionarios se tienen:

- Programación neurolingüística asociada al entorno público: 54.7%
- Comunicación asertiva y lenguaje no verbal: 43.8%
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a los diferentes tipos de audiencia (formal, no formal, sector salud): 40.6%
- Habilidad para relacionarse uno mismo, con la colectividad, la comunidad y la familia: 34.4%
- Código de integridad: 20.3%

En general, se puede decir que el interés de los funcionarios se orienta por fortalecer las habilidades de relacionadas con la comunicación asertiva que les permita establecer una mayor comprensión del entorno, los clientes (internos, externos) y, a su vez, un mejor

relacionamiento en el ejercicio de sus funciones.

✓ **Temas de apoyo**



Por otra parte, frente a los temas de apoyo sugeridos que permitan fortalecer las actividades y procesos diarios que realizan los funcionarios, se tuvo los siguientes resultados:

- Manejo de herramientas ofimáticas: 53.1%
- Excel avanzado: 53.1%
- Manejo y elaboración de bases de datos: 50%

Es decir, la mitad de los funcionarios que participaron en la encuesta, consideran necesario e importante fortalecer las habilidades y competencias en el manejo de las distintas herramientas ofimáticas para el ejercicio diario de sus funciones.

Respeto de la pregunta abierta ¿para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones, en qué otro tema considera necesario recibir capacitación?, estas fueron los intereses de los funcionarios:

- Capacitación en el procedimiento de tesorería (1)
- Curso de mecánica automotriz (1)
- Contratación estatal (1)
- Gestión pública (2)
- Gerencia de proyectos (1)
- MIPG (4)
- Planeación y manejo de presupuesto en entidades públicas (2)
  
- Capacitación en Gestión de Calidad y Talento Humano (2)

- Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST (1)
- Atención al cliente (1)
- Calidad en laboratorios y desinfección (2)
- Manejo de herramientas ofimáticas (2)

Por su parte los Subdirectores y Jefes de dependencias, expresaron necesidad de capacitación para sus equipos de trabajo en los siguientes temas:

- Manejo adecuado de la comunicación y atención al cliente (3)
- Fortalecimiento en promoción, prevención y control de las ETV (1)
- Formulación de planes de mejoramiento, Indicadores y riesgos para todos los funcionarios (1)
- Estudios en epidemiología (1)
- Gestión pública (1)
- Gestión de recursos (1)
- Manejo de herramientas ofimáticas (2)

Las respuestas tanto de los funcionarios como de los Subdirectores y Jefes de dependencia, refieren en común necesidad e interés de capacitación en:

- Gestión pública (3)
- Gestión de recursos y manejo de presupuesto (3)
- Manejo de herramientas ofimáticas (4)

### **6.3. Plan Institucional de Capacitación 2021**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación, se priorizaron las de mayor preferencia. La ejecución de las capacitaciones se realizará atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad por eje temático a la capacitación con el mayor porcentaje de votación.

Adicionalmente, el PIC de la Dirección Territorial de Salud de Caldas incluye las propuestas de capacitación presentadas tanto por los funcionarios como por los Subdirectores y Jefes de Dependencia, quienes refieren la necesidad de formación en dichos temas para el desarrollo eficaz de sus labores cotidianas.

Entre las actividades priorizadas a desarrollar se encuentran las siguientes:

✓ **EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación**

- Procesamiento de datos e información
- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
- Trabajo en equipo
- Técnicas y métodos de redacción de textos
- Elaboración y ejecución de presupuesto
- Gestión de resultados
- Gestión del cambio
- Gestión de la información
- Capacitación en Gestión de Calidad, Talento Humano y MIPG
- Contratación estatal
- Formulación de planes de mejoramiento, indicadores y riesgos
- Gerencia de proyectos
- Planeación y manejo de presupuesto en entidades públicas

✓ **EJE 2. Creación de valor público**

- Gestión pública orientada a resultados
- Lenguaje claro
- Construcción de indicadores
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- Servicio al ciudadano
- Cultura organizacional

✓ **EJE 3. Transformación digital**

- Apropiación y uso de la tecnología
- Automatización de procesos y maximización de la eficiencia
- Creatividad
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos

✓ **EJE 4. Probidad y ética de lo público**

- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Comunicación asertiva y lenguaje no verbal
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a los diferentes tipos de audiencia (formal, no formal, sector salud)
- Código de integridad



✓ **Otras capacitaciones de apoyo**

- Manejo de herramientas ofimáticas
- Excel avanzado

Es de anotar que las capacitaciones contempladas en este plan se ajustarán de acuerdo con a la coyuntura que se presenten en relación con los temas de salud pública. Esto, ante la situación actual del país a causa de la emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19, lo cual puede conllevar al replanteamiento de las capacitaciones que demanden la presencialidad, en cumplimiento de las medidas que pueda adoptar el Gobierno Nacional y Local. En todo caso, las herramientas tecnológicas y de las comunicaciones -TIC's, hacen parte de las estrategias para la ejecución del plan de capacitación 2021.

## **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Los Subdirectores y Jefes de oficina, serán garantes de la asistencia y la retroalimentación del conocimiento que adquiera cada funcionario, coordinando su participación en los diferentes eventos, otorgando el tiempo necesario para la formación de acuerdo con la importancia de la temática.

Los servidores públicos deberán asistir a las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) para los cuales se les haya convocado, de carácter obligatorio.

Los conocimientos adquiridos en las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) recibidas por los servidores públicos de la Entidad serán evaluados, compartidos y socializados.

El profesional del Grupo de Talento Humano realizará el seguimiento al cumplimiento de las capacitaciones programadas en el presente Plan de Capacitación. Para cada evento de capacitación realizado los participantes deberán registrarse en el Formato Lista de Asistencia establecido por la Dirección Territorial de Salud de Caldas.

Adicional, la evaluación del Plan de Capacitación 2021 se realizará mediante la evaluación de satisfacción y de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

### **7.1. Indicadores**

- **Eficacia:** Implementación del PIC (actividades ejecutadas) / número de actividades programadas x100

- **Cobertura:** Numero de servidores públicos capacitados / Numero de servidores públicos x100\*
- **Nivel de Satisfacción:** Numero de servidores públicos capacitados satisfechos / Numero de servidores públicos capacitados x100
- **Eficacia de la Capacitación,** Toda capacitación cuya duración sea superior a 20 horas, será objeto de evaluación de la eficacia, en un periodo no superior a dos meses después de su realización. Las acciones de mejora planteadas por los evaluadores con respecto a las debilidades de formación, encontradas en la Evaluación de Desempeño, serán incluidas en el temario a ejecutar dentro del Programa Institucional de Capacitación – PIC de la vigencia.

\*Para el cálculo del indicador se excluyen las actividades de inducción y reintroducción.

## **8. DIVULGACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación 2021 de la DTSC, al igual que las actividades incluidas en él, será divulgado por el área de Talento Humano a través de los medios internos que garanticen la difusión entre todos los funcionarios de la entidad.

## **9. PLAZO DE EJECUCIÓN**

El plazo de ejecución para el presente Plan Institucional de Capacitación estará comprendido entre el primero (1) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de 2021.

**Anexo 1.** Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2021 con fecha de aprobación del 29 de enero de 2021

ORIGINAL FIRMADO  
**LUISA FERNANDA MARÍN URIBE**  
Subdirectora Gestión Administrativa

ORIGINAL FIRMADO  
**GLORIA INÉS DALDARRIAGA TORO**  
Comité Desarrollo Humano Integral

ORIGINAL FIRMADO  
**PATRICIA URBINA RIVERA**  
Comité Desarrollo Humano Integral

ORIGINAL FIRMADO  
**MARY LUZ GIRALDO ESCOBAR**  
Comité Desarrollo Humano Integral