

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

2019

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. ALCALCE	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
4.1. Aprendizaje Organizacional:	7
4.2. Capacitación:	7
4.3 Competencias laborales:	8
4.4 Educación:.....	8
4.5 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:.....	8
4.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo:.....	8
4.7 Educación informal:	9
4.8 Entrenamiento:	9
4.9 Formación:	9
4.10 Profesionalización del servidor público:	9
5. ESTADO ACTUAL DEL NIVEL DE ESTUDIO DE LOS FUNCIONARIOS.....	10
6. EJES TEMÁTICOS:	10
6.1 Eje 3: Creación del valor público:	11
6.2 Eje 2: Ruta de la Felicidad la felicidad nos hace productivos.....	11
6.3 Eje 1: Gestión del Conocimiento:	12
7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.	13
7.1. Objetivo Estratégico.	13
7.2. Objetivos de gestión.	14
8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2017.....	14
9. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	15
9.1 Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizan para el desarrollo de los programas de aprendizaje.....	16
9. CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.	16
11. CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.....	17
11.1 Divulgación y Sensibilización	17
11.2 Ejecución del PIC.....	17
11.3 Seguimiento y Evaluación	17
12) ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.....	17
12.1 Estrategia de Inducción.....	18

12.2 Estrategia en el momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo	18
12.3 Re-inducción.....	19
12.4 Documentos que soportan actividades de capacitación.....	19
13. INDICADORES DE EVALUACIÓN	20
13.1) Evaluación de eficacia	20
14. PRESUPUESTO	20
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
16. ANEXOS	23
16.1 Formato Evaluación Satisfacción de Capacitaciones.....	23
16.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación en la Eficacia de los Procesos	24
.....	26
17.BIBLOGRAFÍA.....	26

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación (PIC), contenido en este documento, está dirigido a todos los funcionarios de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES. El Decreto 1083 de 2015, al compilar las normas del sector público, retomó en su Título 9, las normas relativas a los planes de capacitación que deben adoptar las entidades públicas y su finalidad, orientada al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Así mismo, se orienta al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos de la Entidad en niveles de excelencia, enmarcadas dentro de la Gestión de Talento Humano, que le permitan a la Entidad contar con un recurso humano valiosamente capacitado y competente para desempeñar las funciones a su cargo, con elevados estándares de calidad.

Para lograr el fortalecimiento de las competencias y habilidades laborales y comportamentales del recurso humano vinculado a la ADRES, así como el mejoramiento continuo de su desempeño laboral, por medio de las capacitaciones programadas que contribuyan a la prestación eficiente del servicio a los usuarios, el PIC contiene los objetivos, definiciones, principios rectores de la capacitación, la estructura del Plan, las modalidades de capacitación, las estrategias, así como el presupuesto destinado por la Entidad para su ejecución.

En conclusión, el propósito del PIC es el fortalecimiento de la gestión en términos institucionales, propiciando que los funcionarios mejoren su perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño de sus cargos; acorde a los desafíos de una Entidad moderna y con altos estándares éticos como lo es la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES.

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

2. MARCO NORMATIVO

El fundamento legal del Plan Institucional de Capacitación de la ADRES, para la vigencia 2018, es el siguiente:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

- Artículo 53. *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”*
- 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”.*
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como *Derechos y Deberes de los servidores públicos*, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7.** (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.
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017.** "Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación".
- **Decreto Ley 894 de 2017** "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 expediente RDL -027
-

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

3. ALCALCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

4.1. Aprendizaje Organizacional:

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

4.2. Capacitación:

“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 al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). “Es el conjunto de procesos organizados relativos 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”

4.3 Competencias laborales:

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

4.4 Educación:

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

4.5 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

4.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

4.7 Educación 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 (Ley 115 /1994).

4.8 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 el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

4.9 Formación:

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.10 Profesionalización del servidor público:

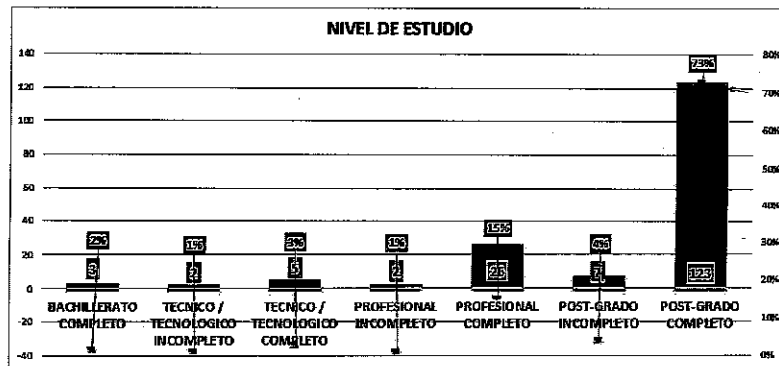
Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5. ESTADO ACTUAL DEL NIVEL DE ESTUDIO DE LOS FUNCIONARIOS

NIVEL DE ESTUDIOS

	CANT.	%
BACHILLERATO COMPLETO	3	2%
TECNICO / TECNOLOGICO INCOMPLETO	2	1%
TECNICO / TECNOLOGICO COMPLETO	5	3%
PROFESIONAL INCOMPLETO	2	1%
PROFESIONAL COMPLETO	26	15%
POST-GRADO INCOMPLETO	7	4%
POST-GRADO COMPLETO	123	73%
Total	168	100%

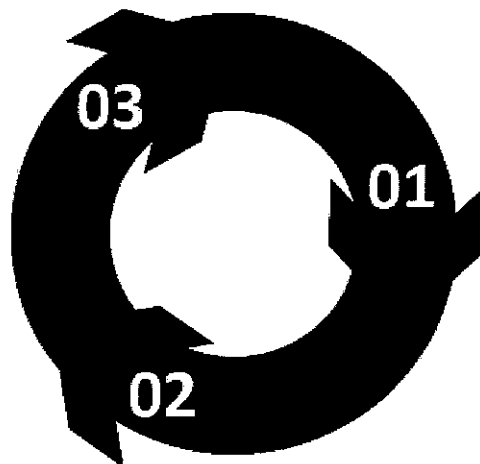


Fuente: Encuesta de riesgo psicosocial realizada por Colsubsidio en septiembre de 2018.

6. EJES TEMÁTICOS:

Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial y en MIPG.

Eje 3: Gestión del Conocimiento



Eje 1: Creación de Valor Público



Eje 2: Ruta de la Felicidad



6.1 Eje 3: 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.²

6.2 Eje 2: Ruta de la Felicidad la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Como lo plantea Seppala (2016), “durante una ajetreada semana de trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5)”. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues: “los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarles para que se cuiden” (párr. 5) (Seppala, 2016). Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la “Ruta de la Felicidad³”, crear ruta de valor influenciado en Robert Pike, quien desde 1969 es un facilitador en técnica de aprendizaje creativo, ha desarrollado un esquema que permite simplificar el aprendizaje y se conoce como “Las cinco leyes de Pike”, de las cuales una de

²(Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017

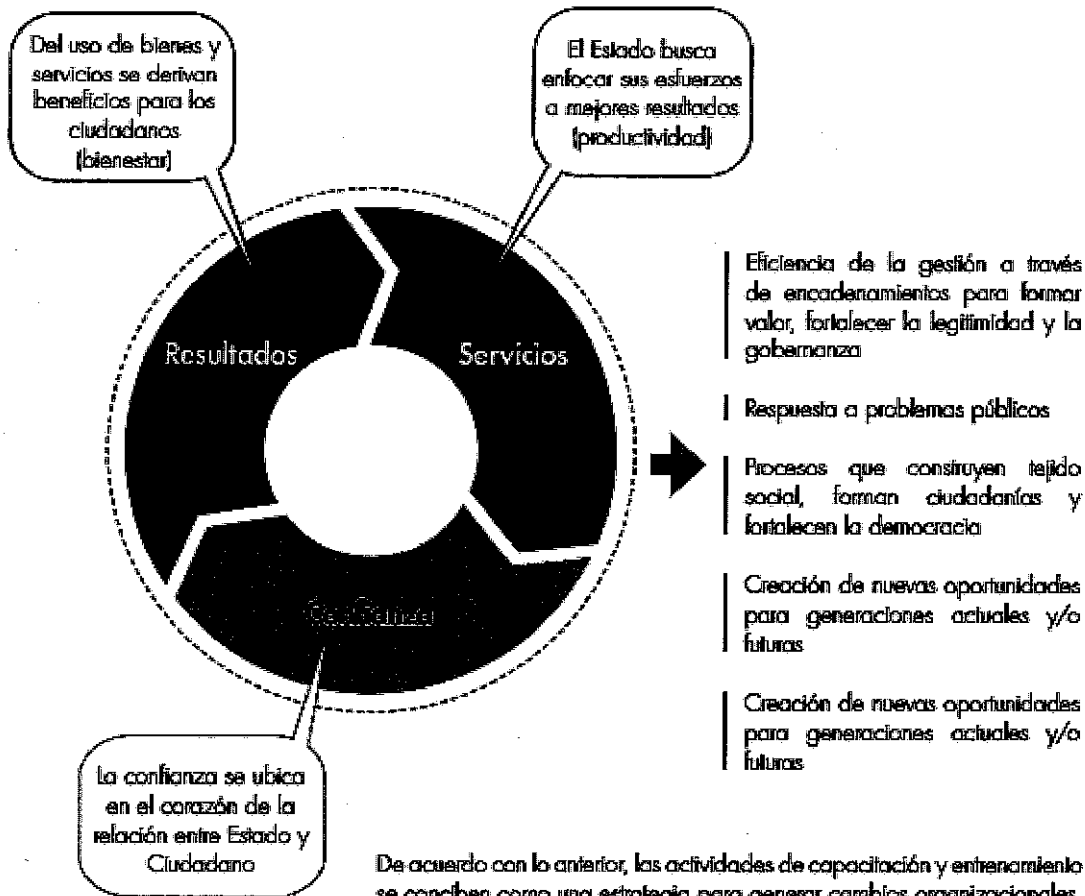
³ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

ellas es: "El aprendizaje es directamente proporcional a la diversión que tiene. Si la persona se divierte o entretiene obtendrá mejores resultados".

6.3 Eje 1: Gestión del Conocimiento:

"Responde a la necesidad 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". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

Gráfico 5. Creación de valor público



De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y fortalecer las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Fuente: Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 página 23

7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.

7.1. Objetivo Estratégico.

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento. Este objetivo

estratégico se encuentra enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

7.2. Objetivos de gestión.

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2019 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, directores y Gestores).
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Desarrollar la reinducción e inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2018

Para conocer el impacto del PIC 2018, fue aplicada una encuesta, por medio físico a servidores que asistieron a capacitaciones en el 2018. Los resultados fueron los siguientes: De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2018, se evidencian las siguientes conclusiones:

Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.

- Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información y gestores dentro de la dependencia.

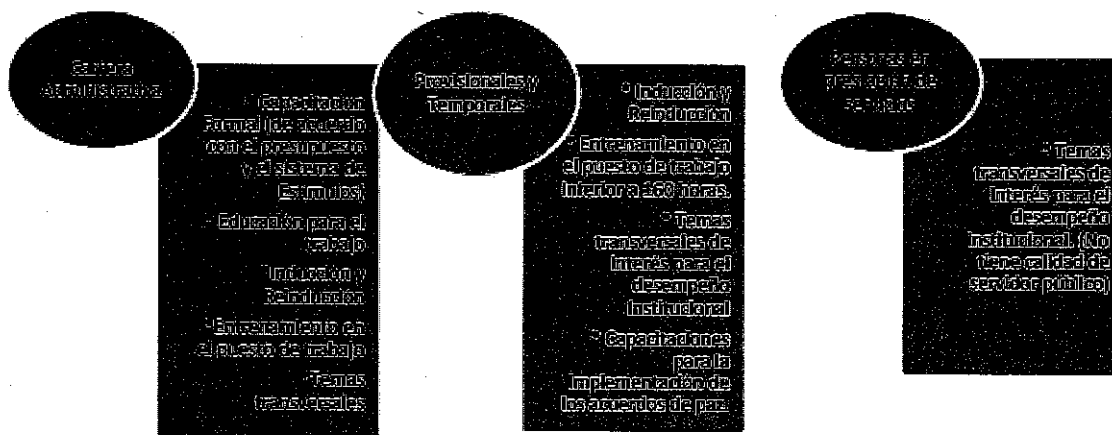
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

- Asistencia de los directores y coordinadores a todas las capacitaciones para desarrollar en su grupo de trabajo lo aprendido.
- Capacitación con certificaciones.

9. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera: Figura 1: Acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo desvinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.



Nota: ** de acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 y la Sentencia C-527/17 expediente RDL -027

9.1 Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizan para el desarrollo de los programas de aprendizaje.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación se establecen enfoques pedagógicos utilizados en Función Pública para el aprendizaje organizacional. Estos enfoques serán los siguientes:

- Conductismo: Por repetición de patrones.
- Constructivismo: Resolución de problemas en entornos cambiantes.
- Cognitivismo: Producir nuevos patrones de comportamiento.
- Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos⁴.

10. NECESIDADES ENCONTRADAS MEDIANTE ENTREVISTAS, ENCUESTAS Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Sostenibilidad financiera del sistema
Riesgos operativos, financieros y de Gestión, diplomados de auditorías, Contratación estatal. Normas internacionales de calidad,
Contratación Estatal, Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS),
Minería de Datos, Power BI
Big Data, Excel, Compresión de lectura.
Temas financieros del sector, nuevos esquemas y movimientos de la economía en el sector salud, finanzas, riesgos financieros, Excel, programación, modelo de los foros de la revista semana

- ⁴ Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC, 2017, pág.16)

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

11. CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan al Comité Institucional de Gestión con el fin de ser atendidas a través del PIC 2018, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el PIC, se procederá a publicación.

11.1 Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC 2019, con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por la ADRES, para tal fin. publicación en la página WEB.

11.2 Ejecución del PIC

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2019. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones con presupuesto, por medio electrónico. Para su ejecución

11.3 Seguimiento y Evaluación

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas (en cada actividad interna. La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2019.

12) ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

La estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la ADRES, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de servidores de la Entidad, considerando las metas institucionales para el año 2019, por grupos objetivos, de forma presencial.

12.1 Estrategia de Inducción

Estrategia de Curso Programa de Inducción y Reinducción El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, código de integridad y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, antes de que el servidor vinculado cumpla 4 meses de acompañamiento, se efectuará una inducción institucional magistral en la cual intervienen diferentes direcciones.

12.2 Estrategia en el momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo

Una vez posesionado el servidor, se remitirá un correo electrónico al jefe del inmediato donde se solicita un acompañamiento del área. Dicho acompañamiento tendrá como actividades principales, las siguientes:

- Acompañar, asesorar en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar en temas afines con Función Pública misión, visión, valores, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado. Así mismo, se solicita la concertación de compromisos relacionada a la Evaluación del Desempeño Laboral, la cual deberá ser entregada dentro del tiempo establecido, a partir de la vinculación.
- Capacitar en los procesos y procedimientos a cargo de la dependencia y las interrelaciones con otros procesos de la entidad (requisitos de calidad, insumos y productos).

Al terminar el curso de inducción, se realiza la presentación del servidor vinculado con el jefe inmediato y el equipo de trabajo.

Finalmente, se tendrá un acompañamiento, el cual deberá tener en cuenta la siguiente información:

- Indicar el lugar donde va a trabajar (escritorio).
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Orientar respecto a la ubicación física de la dependencia (oficinas, baños, cocina, otros espacios físicos).
- Presentar los compañeros de la dependencia.
- Solicitar el usuario y la contraseña del directorio activo y el correo electrónico del servidor

12.3 Re-inducción.

El programa de Re-inducción Institucional, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II) Por lo anterior, el programa de Reinducción. Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción en el año 2019.

12.4 Documentos que soportan actividades de capacitación

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la Entidad y deben ser remitidos al Grupo de Gestión Humana.

- Registro de reuniones internas.
- Evaluación de impacto de la capacitación semestralmente.

- Evaluaciones adicionales de acuerdo con la capacitación efectuada, según los formatos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión.

13. INDICADORES DE EVALUACIÓN

13.1) Evaluación de eficacia

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividad

14. PRESUPUESTO

El PIC de la vigencia 2019 tiene asignado para los servidores públicos de la ADRES un presupuesto de **\$487.453.000.**

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para hacer un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación, se deben formular indicadores que permitan medir su ejecución y gestión. Para tal fin, se acogen los indicadores sugeridos por el Departamento Administrativo de la

Función Pública (DAFP) en la “*Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*”⁵, específicamente para los niveles 1,2,4,5 y 6.

Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas.	Encuestas de satisfacción en donde se miden aspectos como: Satisfacción con contenidos. Logísticas Desempeño del capacitador o formador. Métodos de formación, etc.
Segundo Nivel	Nivel de apropiaciones de conocimientos	Examen técnico-teóricos de contenidos, apropiación de información.
Cuarto Nivel	Aplicación de lo aprendido.	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
Quinto Nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad. Servicios, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol.	Análisis de la evaluación de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación.

⁵ P.48 a 50, disponible en http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

<p>Sexto Nivel</p>	<p>Impacto en los indicadores financieros de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Impacto en la reducción de costos por reprocesos, no conformidades, falta de oportunidad. . Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio. . Impacto en la disminución de las demandas de los ciudadanos por dificultades en el servicio. . Impacto en la reducción de costos por efectiva gestión y control de riesgos. . Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación personal; disminución del gasto en selección de personal, curva de aprendizaje, etc.) . Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades (Escuelas Internas)
--------------------	---	---

Juan José Trujillo Ramírez
JUAN JOSE TRUJILLO RAMIREZ

Director Administrativa y Financiera de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES

Reviso: Carlos Cáceres Bustamante. Coordinador Grupo Interno Gestión del Talento Humano *W*

Proyecto: Laddy Astrid Giraldo Piedrahita, Gestor de Operaciones – Grupo Gestión Interno del Talento Humano *ALB*

16. ANEXOS.

16.1 Formato Evaluación Satisfacción de Capacitaciones

ENCUESTA SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN

Tema Capacitación: _____

Objetivo Capacitación: _____

Nombre del Capacitador: _____


Entidad / Empresa: _____

Es importante y valiosa su opinión. A continuación, le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala que mejor refleje su criterio de evaluación, donde (1) es la as baja y (4) la más alta.

Organización				
Condiciones del lugar de la capacitación				
Duración de la capacitación				
Horario				
Metodología				

Cumplimiento de los objetivos de la capacitación				
Medios pedagógicos y didácticos en la capacitación				
Material				
Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir				
Aplicación del contenido al desarrollo de su trabajo				
Expositores				
Dominio del tema tratado				
Dominio de grupo				
Fomento de participación e intercambio de ideas de los asistentes				
Claridad de sus respuestas				
Cumplimiento del programa				
SUGERENCIAS				

16.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación en la Eficacia de los Procesos

 ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Evaluación del Impacto de la Capacitación en la Eficacia de los Procesos	Código	
		Página	1 de 1

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Marque con una X la opción que crea conveniente.

CUESTIONARIO

1. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo.			
25%	50%	75%	100%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.			
4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.			
Bajo	Medio	Medio alto	Alto
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.			
Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría			
Adicionar	Dar Más énfasis	Dar Menos énfasis	Suprimir

17. BIBLOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación. 2008. Disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuiaFormulacionPlanInstitucionalCapacitacionPIC.pdf/7e32ce9f-8ee1-4944-b4cd-e3cdf3703c37>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. 2017. Disponible en
- http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12_017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509
- <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/pdf/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano.pdf>