



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC



TALENTO HUMANO

**E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL
DE FUSAGASUGÁ**

29/01/2020



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Elaborado por:

JOSE ROBERTO RODRIGUEZ SANCHEZ
Profesional de Apoyo Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTIÓN GERENCIAL
TALENTO HUMANO
2020**



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	5
4. CONTENIDO	5
4.1. DEFINICIONES	5
4.2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	6
4.3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	7
4.3.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	7
4.3.2. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	7
4.4. BENEFICIARIOS	7
4.5. OBLIGACIONES	8
4.6. ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2020	8
4.7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	8
4.7.1. INDUCCIÓN	9
4.7.2. REINDUCCIÓN	9
4.8. FORTALECIMIENTO DEL SOGCS	9
4.9. CAPACITACIONES INSTITUCIONALES	9
4.10. RECURSOS EXIGIDOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	10
4.11. MALLA DE CAPACITACIÓN 2020	10
4.12. SEGUIMIENTO	10
4.13. REGISTRO	10
4.14. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	10
5. BIBLIOGRAFÍA	11
6. ANEXOS	11
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	12
7.1. APROBACIÓN	12
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	12
7.3. CONTROL DE COPIAS	12



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES12



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC, para la vigencia 2020 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá. El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales, esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

El presente documento, contiene los lineamientos y consideraciones generales analizados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia para los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, que tiene como objetivo el 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, el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales. El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de conformidad con lo señalado en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública; y la guía para la formulación del plan institucional de capacitación, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medio de los proyectos de aprendizaje en equipo.

A su vez, dentro del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia se incluye la realización del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia. Por último, se incluye un capítulo de seguimiento y evaluación que permitirá medir la eficacia, eficiencia y efectividad del Plan Institucional de Capacitación.

“La buena capacitación permite aprender rápidamente, lo que difícilmente aprenderíamos solo por experiencias”

Martin E. Héller

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, 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.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del ser, saber, y saber hacer.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en las normas externas e internas que aplican al sector, en los procesos y procedimientos, o en las metas y objetivos, logrando su rápida adaptación al cambio, por medio del programa de reinducción.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, ética del servidor público y la confianza ciudadana.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

- Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación PIC contempla desde la identificación de las necesidades de capacitación, hasta su respectivo seguimiento y aplica para funcionarios, contratistas, colaboradores y personas jurídicas vinculadas en la prestación de servicios de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá en su sede central, centros y puestos de salud.

4. CONTENIDO

4.1. DEFINICIONES

COMPETENCIA: 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; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

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.

FORMACIÓN: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación 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.

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. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

EDUCACIÓN INFORMAL: La 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.

EDUCACIÓN FORMAL: Entendida como aquella que se imparte 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. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente

DIMENSIÓN DEL HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

DIMENSIÓN DEL SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

PROGRAMAS DE INDUCCIÓN: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN: Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.

4.2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los procesos de formación que desarrolle la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, deberán basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

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: 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: En todo caso se buscará el 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 específicos de la entidad.

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.

4.3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

4.3.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES: Se define Competencias Laborales 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.

4.3.2. LINEAMIENTOS 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 servidor 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 ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

4.4. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación PIC de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporales, se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

4.5. OBLIGACIONES

Los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.
- Presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la actividad de educación no formal, si fuera el caso, los certificados de asistencia que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en la Resolución 425 de 2009.

4.6. ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2020

En el mes de diciembre del 2019, a través de la plataforma institucional de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, se solicitó formalmente a los funcionarios de planta retroalimentar sobre las necesidades de capacitación a través de este instrumento y a partir de las funciones del puesto de trabajo, encontrando que el 70% de los funcionarios de planta respondieron la encuesta reportando información en relación con las necesidades de capacitación para la vigencia 2020.

5. Marque con una equis (X) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:	
a) Sistema (Word, Excel, PowerPoint).	17
b) Gestión estratégica del talento humano.	16
c) Organización y estructura del estado.	9
d) Servicio al ciudadano.	15
e) Manejo de bases de datos institucionales.	14
TOTAL	71

Con la aplicación de esta herramienta se identificó que la mayoría de los funcionarios de planta requieren capacitación en temas como herramientas ofimáticas, gestión documental, atención al ciudadano, sistema de gestión institucional, y otras líneas de capacitación para mejorar competencias específicas.

4.7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

4.7.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

La oficina de Gestión del Talento Humano desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad, donde se transfieren los conocimientos de forma dinámica y proactiva, donde al culminar el proceso se evalúe la apropiación del funcionario.

4.7.2. REINDUCCIÓN

El programa de reinducción 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.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 Capítulo II).

4.8. FORTALECIMIENTO DEL SOGCS

La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá encamina sus esfuerzos en el fortalecimiento del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad mediante la incorporación de temas transversales en la malla de capacitación como son:

- Sistema Único de Habilitación SUH.
- Acreditación en Salud.
- Programa de Auditoría para el Mejoramiento Continuo de la Atención en Salud PAMEC.
- Sistema de Información.

Adicionalmente se incorporan capacitación en temas de:

- Seguridad del paciente.
- Humanización.

De igual manera el Plan Institucional de Capacitación PIC, contempla las acciones enmarcadas dentro del Sistema de Gestión Documental, en cuanto a los documentos establecidos institucionalmente y las acciones de divulgación y evaluación documental.

4.9. CAPACITACIONES INSTITUCIONALES

Estas van dirigidas a todas las áreas de trabajo de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, incluidos los centros y puestos de salud que lo conforman.

Con la red institucional se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos que atienden las necesidades observadas contribuyendo al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores de acuerdo con su especialidad, esta red está conformada por:

- Ministerio de Salud.
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Ministerio de Hacienda.
- Secretaria de Salud de Cundinamarca.
- Secretaria de Salud Distrital.
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Departamento Nacional de Planeación DPN.
- Archivo General de la Nación AGN.
- Entidades Académicas con Convenio Docencia Servicio.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Cajas de Compensación Familiar.
- Administradora de Riesgos Laborales

4.10. RECURSOS EXIGIDOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

RECURSOS FÍSICOS: Espacios aptos determinados para el desarrollo de las actividades programadas, que permitan y garanticen la apropiación de los temas.

RECURSO HUMANO: Personal capacitado en los diferentes temas requeridos por la institución, que garanticen la retroalimentación de los mismos en los diferentes puestos de trabajo.

RECURSO FINANCIERO: Presupuesto asignado para el año 2020 por un valor de \$ 42.397.875, Código Rubro No. 213020907, Resolución No. 006 del 07 de enero de 2020 por el cual se adopta el Plan de Capacitación P.I.C. de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá.

4.11. MALLA DE CAPACITACIÓN 2020

(ANEXO 1 MALLA DE CAPACITACIÓN 2020)

4.12. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, la Oficina de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, será la encargada de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes capacitaciones.

4.13. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

REGISTRO DE ASISTENCIA: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

REGISTRO DE LA EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA CAPACITACIÓN: Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la Institución. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes a la capacitación, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un referente para la toma de decisiones gerenciales.

4.14. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

INDICADORES DE EFICACIA (IMPLEMENTACIÓN PIC)

- Proyectos de aprendizaje realizados / Proyectos de aprendizaje formulados
- No. de funcionarios capacitados en cada evento / No. total de funcionarios del hospital



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

- No. de funcionarios, contratistas y colaboradores capacitados / No. total de trabajadores del hospital

INDICADORES DE EFICIENCIA (CUMPLIMIENTO DEL PIC)

- No. de capacitaciones realizadas / No. total de capacitaciones formuladas
- Presupuesto ejecutado en capacitación / Presupuesto asignado para capacitación

INDICADOR DE IMPACTO (CONTRIBUCIÓN A LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL)

- % de aceptación en que el Plan Institucional de Capacitación contribuye a mejorar el desempeño institucional
- % de satisfacción en cuanto al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del hospital

5. BIBLIOGRAFÍA

- FUNCIÓN PÚBLICA. 2017. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO. BOGOTÁ, COLOMBIA.
- FUNCIÓN PÚBLICA, ESAP. 2017. GUÍA METODOLÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC), PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. BOGOTÁ, COLOMBIA.

6. ANEXOS

- Malla de capacitación 2020.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1. APROBACIÓN					
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma	
Elaboró	JOSÉ ROBERTO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ	PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	29-ENE-2019		
	MAURICIO MARTINEZ ACOSTA	LÍDER TALENTO HUMANO			
Revisó	JULIÁN NIETO BELTRÁN	INGENIERO INDUSTRIAL PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	29-ENE-2019		
	JAIRO BOBADILLA MONTENEGRO	LÍDER DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL			
	SAÚL PARRA GARCÍA	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO			
Aprobó	JOHN CASTILLO MARTÍNEZ	GERENTE	29-ENE-2019		
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES					
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma	
01	Creación del documento.	PATRICIA TRIANA BAUTISTA	31-ene-2019		
02	Actualización del documento.	JOSÉ ROBERTO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ MAURICIO MARTINEZ ACOSTA	29-ENE-2019		
7.3. CONTROL DE COPIAS					
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma	
Original	JAIRO BOBADILLA MONTENEGRO	LÍDER DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	29-ENE-2019		
7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES					
Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
GHTH-MA-04 V02	Plan institucional de capacitación PIC.	Planeación	2	8	Conservación total