

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES



E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA
La Cumbre - Valle

VIGENCIA 2025

60-42.19

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	3
2.1. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO	3
VISIÓN	4
MISIÓN	4
VALORES INSTITUCIONALES.....	4
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	4
4. MARCO LEGAL	5
5. OBJETIVOS	6
5.1. OBJETIVO GENERAL	6
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
6. ALCANCE	7
7. FINANCIACIÓN	10
8. DIAGNÓSTICO	10
8.1. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	11
9. METODOLOGÍA	12
11.3. METAS E INDICADORES DE IMPACTO	15
12. ANEXOS.....	15
13. CONTROL DE CAMBIOS	16

60-42.19

1. INTRODUCCIÓN

La función básica de la formación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar el fortalecimiento sostenible de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos y en las entidades.

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio.

A través de los líderes de proceso/subprocesos y personal directivo, se ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, y de los funcionarios que los integran, para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2025, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO

Se articula el plan institucional de capacitaciones con el objetivo estratégico número 3. *“Promover el bienestar integral del talento humano del hospital, garantizando condiciones laborales óptimas que fomenten la salud física, emocional y profesional de todos los colaboradores.”* del plan de desarrollo para la vigencia 2024-2028

60-42.19

VISIÓN

Consolidarnos como un Hospital con énfasis en los servicios de prestador primario, referente en la prestación Integral de servicios de salud de baja complejidad, centrados en las personas de acuerdo con sus necesidades, integrado con los demás actores del sistema, implementando el Modelo de Acción Integral Territorial humanizado y seguro, con enfoque de gestión sostenible por su eficiencia, responsabilidad social y amigable con el medio ambiente. Generando bienestar en el municipio de La Cumbre Valle.

MISIÓN

Satisfacer las necesidades de salud de la baja complejidad de nuestros pacientes, integrando la atención primaria en salud (APS), práctica clínica y la educación, en una permanente búsqueda de la excelencia para beneficio de la comunidad.

VALORES INSTITUCIONALES

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Inducción: Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

60-42.19

Re-Inducción: Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales.

Capacitación: Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad.

Aptitudes: Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.

Conocimientos: Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.

Educación Formal: Se entiende por aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a obtener grados y títulos.

Educación Informal: se considera como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

4. MARCO LEGAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado Artículo 4. Definición de capacitación.

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.

La Ley 909 de 2004 establece normas para la administración del talento humano en el sector público, incluyendo la capacitación continua de los servidores públicos. En su Artículo 6, menciona que las entidades públicas deben elaborar programas de formación y capacitación para garantizar que los servidores públicos cumplan con los estándares de calidad en su desempeño. La capacitación en el sector salud, como parte de la función pública, debe estar alineada con estos principios.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

60-42.19

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública; Por la cual se Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 376 de 2022 Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 1 de la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS. Representa un hito significativo en la formación del talento humano en salud en Colombia. Este decreto, que reglamenta el artículo 98 de la Ley 1438 de 2011, establece los lineamientos para la implementación de un Sistema de Formación Continua que busca mejorar la calidad de la atención en salud y optimizar el desempeño de los profesionales

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Potenciar las herramientas de capacitación en concordancia con la línea estratégica del plan de gobierno de “talento humano para la humanización y su estrategia, excelencia en el bienestar laboral y desarrollo del talento humano” fomentando planes de formación continua para cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios para el fortalecimiento de sus competencias laborales individuales y grupales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos de la entidad en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del Hospital.

60-42.19

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, 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.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del Hospital) en cada uno de los servidores.
- Desarrollar habilidades para el trabajo en grupo a través de la información y la práctica, sobre procesos de comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, técnicas de interacción, propiciando el cambio de actitud de los servidores.

6. ALCANCE

El plan de capacitación abarca a todos los actores clave que forman parte del Plan Estratégico de Talento Humano, de la E.S.E. Hospital Santa Margarita, con el objetivo de fortalecer la calidad del servicio y mejorar la eficiencia operativa en el margen de cumplimiento de los cinco (05) programas respectivos del PIC:

6.1. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: diseño de capacitación que no solo se centren en conocimientos generales, sino que estén adaptados a las necesidades específicas del sistema de salud.

6.2. PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA: esencial para mantener al personal actualizado frente a los constantes cambios en el sistema de salud. Se busca entonces un enfoque integral que garantice que las capacitaciones sean efectivas, pertinentes y contribuyan a la mejora continua del desempeño laboral. Estamos comprometidos con este proceso y abiertos a recibir más sugerencias que nos ayuden a perfeccionarlo.

6.3. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PRÁCTICO: implementar sesiones de entrenamiento prácticas y enfocadas en habilidades técnicas que se relacionen

Carrera 7^a No. 5 – 24

La Cumbre - Valle del Cauca

Teléfono: +57 312 286 7934

contactenos@hospitalsantamargarita.gov.co

<https://hospitalsantamargarita.gov.co/>

60-42.19

directamente con las tareas diarias del personal. Esto permitirá una aplicación inmediata de lo aprendido de una manera vivencial en los momentos de verdad, mejorando así el desempeño y la confianza del equipo.

6.4. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION: proceso estructurado que facilita la integración de nuevos empleados y la reintegración de aquellos que regresan a la organización. La inducción se centra en dar la bienvenida, presentar la cultura, misión y valores de la empresa, y proporcionar la capacitación inicial necesaria para el desempeño de sus funciones. Por otro lado, la reinducción está diseñada para actualizar a los empleados sobre cambios recientes en políticas y procedimientos, reforzando la cultura organizacional y ayudando a restablecer relaciones laborales. Ambos programas son clave para asegurar el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad.

6.5. PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: tiene como objetivo evaluar el rendimiento de los empleados a través de una valoración integral que considera tanto las competencias adquiridas como los resultados obtenidos tras las actividades formativas. Este proceso permite identificar áreas de mejora, reconocer logros y alinear el desarrollo individual con las metas organizacionales. A través de la retroalimentación, los empleados reciben información clave para optimizar su desempeño y mejorar su crecimiento profesional, mientras que la empresa asegura que las capacitaciones sean efectivas y estén generando los cambios esperados en la productividad y el compromiso

Este, incluirá a funcionarios y colaboradores de la entidad, quienes serán el foco principal de la formación, garantizando el desarrollo de sus competencias técnicas, cognitivas y de liderazgo. Además, se involucrarán a los proveedores estratégicos, con el fin de alinear sus servicios a los estándares de calidad y necesidades organizacionales, las Ligas de usuarios también será parte de este proceso formativo, con el objetivo de fortalecer su participación y conocimiento en la gestión de servicios de salud. En cuanto a la Junta Directiva, se realizará una capacitación estratégica para asegurar que los miembros comprendan los lineamientos de gestión y puedan tomar decisiones

60-42.19

informadas en beneficio de la institución. Asimismo, se fortalecerá los convenios de docencia-servicios con instituciones educativas, que permitirán la actualización constante de los conocimientos técnicos y la formación práctica de los recursos humanos. Finalmente, se establecerán mecanismos de capacitación para aquellos vinculados a través de órdenes de prestación de servicios, asegurando que reciban la formación necesaria para cumplir con las expectativas organizacionales y estándares de calidad. De esta manera, el plan de capacitación será integral y abarcará todos los niveles necesarios para fortalecer la misión institucional de la E.S.E. Hospital Santa Margarita en la vigencia del año 2025.

ACTORES CLAVE	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PRACTICO	PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Funcionario y Colaborador	Participan en la inducción inicial al ingreso y en la reinducción periódica para actualización continua	Reciben capacitación en áreas técnicas, habilidades interpersonales y competencias organizacionales	Participan en cursos y talleres para actualizarse en sus áreas de trabajo, optimizando su desempeño.	Realizan prácticas para mejorar habilidades específicas relacionadas con sus roles laborales	Se evalúa su desempeño tras las capacitaciones, con retroalimentación para mejorar su rendimiento y ajustar áreas de desarrollo
Proveedores Estratégicos	Participan en la inducción sobre procedimientos, valores y expectativas de la organización	Reciben capacitación en las normas institucionales y los estándares de calidad de los servicios	Asisten a programas de actualización sobre mejores prácticas y nuevos productos y/o servicios relevantes	Participan en entrenamientos prácticos relacionados con la entrega de productos y/o servicios, adaptados a la entidad	Se evalúa la efectividad de su colaboración, alineación con los estándares organizacionales y mejora continua en sus servicios.
Liga de Usuarios	Participan en la inducción sobre como interactuar con los servicios de salud y sus derechos	Reciben capacitaciones sobre sus derechos y deberes, fomentando una relación respetuosa con la entidad	Participan en talleres educativos que promueven la educación en salud y el autocuidado	Se organizan actividades prácticas para educar a los usuarios en el manejo de servicios y autocuidado	Se evalúa la satisfacción de los usuarios con los servicios brindados, identificando áreas de mejora en su interacción con la entidad.
Junta Directiva	Se les proporciona una inducción sobre los aspectos	Reciben capacitaciones estratégicas sobre la	Participan en sesiones de educación continua sobre	Realizan actividades de simulación y análisis de casos	Se evalúa su desempeño en la toma de decisiones,

 <p>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	<p>Código: GRH-THO-pla-004 Versión: 1 Fecha de Actualización: 02/01/2025 Página 10 de 16</p>
--	--	--

60-42.19

	<p>clave de la gestión institucional y su papel en la toma de decisiones</p>	<p>evolución del sector salud, políticas públicas y gestión organizacional.</p>	<p>nuevas normativas, tendencias de gestión y liderazgo</p>	<p>prácticos para mejorar la toma de decisiones</p>	<p>asegurando que las capacitaciones se traduzcan en mejoras en la gobernanza institucional</p>
<p>Convenios Docencia - Servicio</p>	<p>Participan en la inducción sobre la colaboración docente y las expectativas del servicio</p>	<p>Reciben capacitación sobre los requisitos del entorno laboral y las expectativas de formación continua</p>	<p>Realizan actividades educativas de actualización y nuevos enfoques en la formación profesional</p>	<p>Participan en entrenamientos prácticos con los estudiantes para fortalecer su desempeño en entornos reales</p>	<p>Se evalúa el impacto de enseñanza y supervisión, asegurando que los estudiantes reciban la formación necesaria</p>

7. FINANCIACIÓN

La financiación del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) se llevará a cabo a través del rubro de capacitación asignado para la vigencia 2025, complementado por los recursos provenientes de convenios de docencia-servicio establecidos con instituciones educativas, los cuales permitirán optimizar los costos y recursos en la formación del talento humano. Asimismo, las alianzas estratégicas con entidades del sector salud, organizaciones profesionales y proveedores especializados, con el fin de contar con apoyo adicional en la ejecución de programas formativos, acceder a conocimientos y tecnologías de vanguardia y maximizar el impacto y la eficiencia del plan de capacitación en la E.S.E. Hospital Santa Margarita

8. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de necesidades de capacitación es una herramienta que permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la entidad.

Para establecer el diagnóstico de necesidades de los funcionarios de la entidad, se tuvo en cuenta las necesidades manifestadas; se consultó con cada una de las subgerencias, líderes de proceso/Subproceso sobre las necesidades de capacitación en cada una de

60-42.19

sus áreas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Si se encontró que temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, en este caso se elabora un cuadro donde se encuentra consolidada la información de los facilitadores externos en el cual se contemplan los siguientes aspectos: Dependencia, tema Capacitación, Establecimiento Educativo o Facilitador, Valor Inversión, y Observaciones.

Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información a la oficina de Talento Humano y a la Comisión de Personal (si está conformada), según el artículo 16 con el fin de que puedan contar con las suficientes herramientas para que puedan determinar cuáles serán los proyectos aprobados y conformaran el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

8.1. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

OBJETIVOS	DIMENSIONES	TEMÁTICAS
Promover talleres que fortalezcan las destrezas personales desde el campo psicosocial.	SER	Humanización de los servicios de salud.
Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Santa Margarita con el fin de velar por la efectividad en el ejercicio de la atención en salud.	SABER	Rutas Integrales de Atención en salud. Promoción y mantenimiento de la salud-materno perinatal-cardio cerebrovascular-cáncer-alteraciones nutricionales-trastornos asociados al consumo de spa-enfermedades infecciosas
Desarrollo de las competencias a partir del fortalecimiento obtenido a través de las capacitaciones.	HACER	Gestión orientada y ordenada de la atención integral en salud, de manera continua y consecuente con la situación y características

60-42.19

		de los territorios urbanos y rurales de la E.S.E. Hospital Santa Margarita
--	--	---

9. METODOLOGÍA

El plan de Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2025, dirigidos a todos los funcionarios, este Plan está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los empleados del Hospital. Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Guía Institucional de Capacitación, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, generando nuevos 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. Se desarrollará los siguientes programas:

10.1. INDUCCIÓN

El objeto es 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 el Hospital.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de una serie de charlas que se dictarán y las cuales estarán agendadas según los temas a tratar como:

La Oficina de Sistema de Gestión de la Calidad, dará a conocer la Estructura del Estado, Qué es el Hospital, Misión y Visión, Sector Administrativo, Principios y Valores, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales, al igual que todo el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad

El Grupo de Talento Humano, Dará a conocer los programas de Bienestar y Salud Ocupacional, Programa de Capacitación, Nómina, Evaluación del desempeño, estructura

60-42.19

y número de funcionarios, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados.

Adicionalmente, el coordinador de cada área donde el empleado desempeñará sus funciones estará presto para solucionar dudas o inquietudes relacionadas con el puesto de trabajo.

Finalmente, la inducción en el puesto de trabajo se hará el acompañamiento y asesoramiento al empleado en temas y actividades relacionados con sus funciones, orientar en temas afines al área, y dar a conocer la planeación de actividades del área.

La oficina de talento humano será la encargada de efectuar el seguimiento al programa de inducción.

10.2. REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reintroducción se impartirá a todos los funcionarios por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

La fecha y horario en el que se va a determinar la reintroducción para el personal de la entidad en el año 2025 se realizará el día veintisiete (27) de junio de 2025, en el marco de la celebración del día del servidor público, desde las 7:00 am hasta las 2:00 pm.

10.3. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS (DIPLOMADOS, SEMINARIOS, CURSOS, ACTUALIZACIONES)

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la entidad.

La participación de los servidores públicos en los programas de capacitación tendrá el siguiente procedimiento:

60-42.19

Capacitación Interna: la entidad organizará las capacitaciones internas con el objetivo de alinear conceptos acerca de los procesos y conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la institución.

Capacitación Externa: la formación externa se desarrollará de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año.

Cada vez que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar un formato de calidad de la capacitación y resultados esperados, siendo responsable de este el líder del proceso/subproceso que organiza la capacitación y deberá entregarlo a la oficina de Talento Humano durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes procesos/subproceso en el trimestre siguiente después del recibido del formato.

Trimestralmente la oficina de Talento Humano realizará la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones y solicitará a cada dependencia las acciones a tomar en caso de haberse cumplido con lo programado, así mismo coordinará los cambios o modificaciones realizando el ajuste del Plan. Se podrá realizar hasta tres (3) ajustes al Plan.

11. CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se llevará a cabo mediante un enfoque integral que incluirá tanto la evaluación continua de los participantes como una valoración anual del desempeño. A través de la evaluación de desempeño anual, que mide las dimensiones de ser, saber y hacer, se podrá identificar el impacto directo de la capacitación en el desarrollo de competencias y habilidades de los actores clave. Esta evaluación permitirá observar el grado en que los empleados aplican lo aprendido en su desempeño laboral, cómo se alinean con los valores organizacionales (ser), el nivel de conocimiento adquirido (saber) y su capacidad para ejecutar eficientemente sus funciones y tareas (hacer). Además, se implementarán indicadores específicos de desempeño que proporcionen retroalimentación continua sobre el progreso de cada uno de los programas de capacitación.

El área de Gestión de Talento Humano, en colaboración con las subgerencias y responsables de procesos, realizará un análisis de los resultados obtenidos en cada evaluación para ajustar y mejorar el plan de capacitación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la organización y el continuo crecimiento profesional de los empleados.

11.1. METAS E INDICADORES CUALITATIVOS

60-42.19

Estos indicadores se construirán tratando de identificar una relación directa entre la medición del logro de los objetivos centrales del programa de capacitación y el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores capacitados. Para la identificación del impacto, es necesario realizar juntamente con las subgerencias involucradas, un análisis de variables previamente determinadas que permitan comparar el desempeño y los resultados de los funcionarios para el año 2025, frente a la capacitación recibida. Esto implica, además, seleccionar cuáles son las áreas estratégicas a las cuales se practicará esta evaluación, dado que, desde la planeación de los objetivos de aprendizaje se deben establecer los mecanismos de medición.

11.2. METAS E INDICADORES CUANTITATIVOS

Al finalizar el año, al menos el 80% de los funcionarios y colaboradores actuales, y el 80% de quienes ingresen a la entidad, hayan recibido al menos un (1) curso de capacitación específico para fortalecer las competencias en sus funciones laborales.

11.3. METAS E INDICADORES DE IMPACTO

La primera es de reacción, es decir, evaluar si la capacitación fue productiva para los asistentes, la cual busca la “evaluación de la capacitación”; por medio de encuesta de satisfacción del Plan Institución de Capacitaciones PIC.

La segunda etapa es la evaluación del conocimiento adquirido, aplicando evaluaciones a los capacitados, preguntas que serán formuladas por los mismos líderes de la capacitación de acuerdo con las temáticas desarrolladas.

La tercera etapa, es la medición de resultados y análisis del indicador de capacitación liderado desde la oficina de Gestión del Talento Humano.

La cuarta etapa es la aplicación de lo aprendido, para lo cual se cuenta desde el mismo líder del proceso y/o auditorías internas donde con la mejora continua y el autocontrol se podrán evidenciar los resultados de las capacitaciones.

La E.S.E. Hospital Santa Margarita, espera que el 90% de los funcionarios y colaboradores capacitados, aprueben los exámenes de conocimiento adquirido.

12. ANEXOS

- Encuesta de impacto de satisfacción de la capacitación
- Cronograma de capacitaciones vigencia 2025
- Listado de formaciones de carácter obligatorio

60-42.19

13. CONTROL DE CAMBIOS

LABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera	Líder de Calidad – Asesora MIPG	Gerente

REGISTRO DE CAMBIOS Y REVISIONES				
VERSIÓN	FECHA	PÁGINAS	SOLICITANTE	OBSERVACIONES
1	02/01/2025	16	Gerencia	<p>Creación del documento por Juan Manual Chávez – Jefe de Oficina Administrativa y Financiera</p> <p>Revisado por Duván Felipe Ochoa Toro – Líder de Calidad, Alix Arias – Asesora MIPG</p> <p>Aprobado por Aicardo Solís - Gerente</p>