



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

GESTIÓN TALENTO HUMANO



	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 2 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

1. INTRODUCCIÓN

El plan institucional de Capacitación de la Hospital Cesar Uribe Piedrahita de Caucasia, 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.

La formación y capacitación busca desarrollar en los funcionarios las competencias que le permitan un mejor desempeño en el área de trabajo, crecimiento a nivel personal, mejorar en los procesos institucionales y su interrelación con el exterior. En la E.S.E Hospital César Uribe Piedrahita se han realizado capacitaciones que favorecen el cumplimiento de los objetivos de los planes institucionales, lo que ha permitido resolver necesidades inmediatas en las diferentes áreas o servicios. Igualmente ha sido una forma de cumplir con los requerimientos que la norma vigente como institución prestadora de servicios de salud.

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 de la E.S.E Hospital César Uribe Piedrahita, y de los funcionarios que los integran, para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC en este plan 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).

Se propone realizar una formación que tengan en cuenta los contenidos y metodología donde se optimice el recurso de tal manera que a pesar de no contar con la posibilidad de suplir todas las necesidades que tienen los funcionarios, estos se pueden convertir en multiplicadores de los conocimientos adquiridos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Páginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 3 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

2. OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento continuo institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación identificadas a través de las diferentes herramientas establecidas en la E.S.E Hospital César Uribe Piedrahita, promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores de la E.S.E Hospital Cesar Uribe Piedrahita, buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.
- Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo que desempeñan.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Realizar el cronograma de capacitaciones según a las necesidades de capacitación que los empleados tengan.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, aumentar la motivación del empleado y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del personal de la institución

Elaboró: Claudia López Benítez - Líder de Gestión Humana	Revisó: Melisa María Molina Pérez - Subdirectora Administrativa y Financiera	Aprobó: Humberto Arnulfo Bernal Tobón - Gerente
Fecha: 08/03/2019	Fecha: 19/01/2023	Fecha: 19/01/2023

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 4 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

3. DESARROLLO DEL PLAN

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el empleado brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del empleado.

ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación permitirá mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

- Mejora del conocimiento del puesto de trabajo, eleva la moral de la fuerza de trabajo y mejora la relación de los jefes con los empleados.
- Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas, se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, sube el nivel de satisfacción con el puesto, elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados, convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

<p>Hospital César Uribe Piedrahita Cuidamos de ti!</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 5 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

QUE SE ESPERA CON EL PLAN DE CAPACITACION

- Cambio de conducta en el personal y mayor sensación de competencia
- Impacto positivo en la productividad de la institución, mejorar el desempeño después de la capacitación, incremento del rendimiento y desempeño en sus funciones.
- Estar mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos, aumento de los conocimientos y habilidades necesarias y actualización de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Serán deberes y obligaciones de los funcionarios de la institución:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Asistir a los programas de inducción o reinducción.
4. Cada vez que la Institución lo requiera, el beneficiado deberá prestar toda la colaboración en las tareas que pueda aplicar sus conocimientos.
5. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando sea necesario
6. Rendir los informes sobre los eventos en los cuales haya participado y servir de elemento multiplicador al interior de Institución, así como entregar copia del material didáctico adquirido cuando así se le requiera.

DEBERES DE LA INSTITUCIÓN

1. Diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas del Sistema de Capacitación
2. Facilitar a los funcionarios el tiempo necesario para la asistencia a los programas de capacitación.
3. Diseñar y programar los cursos de inducción que garanticen a todo nuevo funcionario su integración con la cultura organizacional.
4. Diseñar y programar los cursos de reinducción para todos los funcionarios que permitan su reorientación hacia las nuevas normas, políticas, estrategias, misión, objetivos y sentido de pertenencia.

<p>Hospital César Uribe Piedrahita Cuidamos de ti!</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 6 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

5. Disponer de los recursos necesarios para la realización de las actividades de capacitación

PRESUPUESTO

Para el desarrollo del plan de Capacitación se hará con rubro destinados del comité de bienestar social.

4. ALCANCE

El plan institucional de formación y capacitación está dirigido a todos los funcionarios de la E.S.E Hospital César Uribe Piedrahita.

5. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998**

Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Ley 734 de 2002**

Artículo 33. Derechos: Numeral 3: Establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

- **Ley 909 de 2004**

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 7 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

Artículo 36. Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1227 de 2005**

Artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

<p>Hospital César Uribe Piedrahita Cuidamos de ti!</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 8 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

- **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.**

Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los manuales de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

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

<p>Hospital César Uribe Piedrahita Cuidamos de ti!</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 9 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

- **Resolución 3100 de 2019;** por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

6. DEFINICIONES

6.1 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).

6.2 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.”

6.3 Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

6.4 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 (Ley 115 /1994).

6.5 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 10 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

6.6 Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.7 Acciones de formación continua: Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir como fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA E.S.E HOSPITAL CÉSAR URIBE PIEDRAHITA

Este plan pretende desarrollar acciones de Formación y Capacitación para que los funcionarios de la institución puedan dar cumplimiento a los objetivos y misión institucional.

Para efectos de la organización de las capacitaciones se dividió el personal teniendo en cuenta el área donde ejerce sus funciones, quedando distribuidos así:

Área Misional (Macroproceso Misional): integran estas áreas cuyos servicios constituyen la razón de ser de la institución: atención ambulatoria (consulta externa y especializada, promoción y prevención, fisioterapia, programas especiales), odontología, urgencias, servicio farmacéutico, laboratorio clínico, imagenología, hospitalización, cirugía y referenciación.

Área Administrativa (Macroproceso Estratégico y de Apoyo): integran esta área las dependencias que tienen por objeto la planeación, mejoramiento, verificación de todos los procesos institucionales y suministrar los bienes y/o servicios que requieren internamente la institución para su adecuado funcionamiento: planeación

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 11 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

estratégica, comunicaciones, control interno, calidad (seguridad del paciente, mejoramiento continuo, seguridad y salud en el trabajador, sistema de administración de lavado de activos y financiación del terrorismo), gestión humana, recursos físicos (mantenimiento, sistemas, servicios generales, lavandería, servicio de alimentación, controladores, auxiliares clínicos, compras y ambiental), gestión de la información (archivo), gestión financiera y contable.

7.1 Educación Continua.

Para el personal anterior se tienen definidos unos días específicos de educación continua de acuerdo al área al cuál pertenezca el personal, distribuidos en los siguientes días de la semana:

- **Martes 7:00 am - 8:00 am:** Personal de enfermería que pertenecen a las áreas misionales. De acuerdo al tema se invitaran en algunas fechas al personal que pertenezcan a otras áreas y profesiones.
- **Miércoles 7:00 am - 8:00 am:** Personal médico que pertenecen a las áreas misionales. De acuerdo al tema se invitaran en algunas fechas al personal que pertenezcan a otras áreas y profesiones.
- **Jueves 7:00 am - 8:00 am:** Personal de odontología que pertenecen a las áreas misionales.
- **Viernes 7:00 am - 8:00 am:** Personal que pertenecen a las áreas administrativas definida en el párrafo anterior.

En caso de ser necesario estas horas pueden variar.

7.2 Red institucional de Capacitación.

De acuerdo a los convenios con entidades de formación y las directrices de los entes de control dando cumplimiento a normas vigentes, se forma y capacitará al funcionario para que realice la respectiva retroalimentación en caso de ser necesario con el área o servicio.

Las entidades con las que se podrán desarrollar estos planes de Formación y Capacitación:

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 12 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

- Ministerio de Salud y la Protección Social
- Dirección Seccional de Salud de Antioquía - DSSA
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC
- ARL
- Dirección Local de Salud
- Caja de compensación

Otras entidades que hacen parte de esta red institucional de capacitación son todas aquellas con las que la E.S.E Hospital César Uribe Piedrahita tenga convenio docente asistencial vigente y aquellas que inviten a participar a los funcionarios en temas relacionados con la labor desempeñada por cada funcionario.

Adicional a lo anterior, en la E.S.E Hospital Cesar Uribe Piedrahita se podrán ejecutar dentro del plan institucional de formación y capacitación, temas relacionados con el objeto de este, así no se encuentren asignadas en el cronograma anual de capacitación institucional.

Si se requieren cambios en la programación se podrá realizar, el objetivo de este plan es la formación y capacitación del personal. Por lo anterior si un tema no se puede realizar en la fecha estipulada en este documento deberá ser reemplazada por otro tema que deba ser conocido por el personal al cual va dirigido.

8. ANALISIS DE NECESIDADES DE FORMACION CONTINUA DEL TALENTO HUMANO

Para establecer el diagnostico de necesidades de los funcionarios de la entidad, se tiene 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 sus áreas; el resultado de las auditorias interna y externas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos y lo contenido normativamente para cada servicio en la resolución 3100 de 2019.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 13 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

Desde el área de talento humano al inicio de la vigencia de cada año laboral, se le solicitara a los líderes y coordinadores de procesos diligencia el FO-03-05-031 FORMATO PLAN DE CAPACITACIONES.

9. PLANIFICACION DE ACCIONES DE FORMACION

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación anual, se analizan los siguientes insumos:

- Anualmente la oficina de talento humano envía un comunicado a los líderes y coordinadores de áreas responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que diligencie el formato FO-03-05-031 y tener como producto la proyección de las capacitaciones que se realizaran en la vigencia.
- Con esta información el área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los proceso/subprocesos.

La metodología de identificación de necesidades de capacitación se encuentra estructurada en el PL-03-05-003 Plan de Bienestar Social - Laboral.

Sin embargo se realiza una descripción específica de cómo se realizó la recolección de la información:

- Formulación de las actividades a realizar que requieran formación y capacitación en el plan operativo anual
- Consolidación y análisis de las Necesidades remitidas desde los líderes de proceso.
- Informe de clima laboral
- Planes de mejoramiento

Analizada la información se determinaron los temas transversales a la institución y la cobertura de la capacitación en las diferentes áreas.

Las capacitaciones que requieran de financiación deberán presentarse por vía electrónica la solicitud justificando dicha capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 14 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

Con lo expuesto anteriormente la oficina de Gestión Humana, presenta al subdirector administrativo y financiero, como líder de las áreas administrativas para su aprobación.

Es importante resaltar que para cada capacitación establecida, en el formato antes mencionado se determina: los subtemas contenidos en la capacitación, objetivo por el cual se dictará dicha capacitación, la duración de la capacitación, la duración total si esta parcializada en varias capacitaciones, el capacitador para cada tema, vigencia o tiempo de validez dentro de la ESE, fecha planeada, público objeto a quien se dirige la capacitación, servicio/alcance, se define si fue ejecutada en el tiempo establecido o si hubo reprogramación, cantidad de asistentes, y la cobertura para la cual se estableció, si se ha realizado evaluación, se realiza el monitoreo o seguimiento de manera trimestral por parte de la líder de gestión del talento humano.

10. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las actividades de formación y capacitación programadas interna y externas, las invitaciones a estas capacitaciones se realizarán a través de alguno de los siguientes medios de comunicación:

- Correo electrónico
- Mensaje Texto
- Mensajes de textos en los diferentes grupos de WhatsApp
- Volantes
- Oficio
- Voz a Voz

En caso de presentarse una eventualidad o necesidad se podrán programar capacitaciones adicionales a las que se tienen programadas en el cronograma de capacitaciones aprobado.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 15 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

Para todas las actividades de capacitación se deberá dejar evidencia en el formato institucional, estipulado para el registro de asistencia, también se puede tomar registros fotográficos. El contenido de las charlas o material utilizado en cada una de ellas se deberá recopilar para tener soporte en el área de gestión humana de cada una de estas capacitaciones. Así mismo se deberá realizar un muestreo aleatorio semestral de evaluación de estas capacitaciones.

Cuando se determine la necesidad de contar con facilitadores externos a los profesionales de la institución, se realizará el anterior proceso de divulgación, toma de registros y evidencias.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento se realizarán constantemente al cronograma de capacitación por medio de las evidencias del plan institucional de formación y capacitación.

Como se explicó en la fase anterior a través del formato estipulado por la institución se realizarán evaluaciones a las capacitaciones con el fin de conocer el grado de satisfacción y mejoras que se le daban realizar al programa de capacitaciones.

Asimismo por medio del indicador formulado en la Tabla N°1, se medirá mensualmente estos resultados, para su verificación y toma de acciones preventivas y correctivas en caso de ser necesario.

Tabla N°1

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Cumplimiento de planes de formación en el proceso de gestión del talento humano	Capacitaciones realizadas/ Capacitaciones programadas

Los resultados de este indicador que se miden a partir del mes de marzo de cada año, se deberán reportar a través de los informes ejecutivos a los directivos para darles a conocer el desarrollo y resultados del plan institucional de formación y capacitación de la institución.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	Macroproceso	Proceso	Paginas
	Apoyo	Gestión Talento Humano	Página 16 de 18
	Código: PL-03-05-002	Versión: 06	Fecha: 19/01/2023

En el formato FO-03-05-031 Plan de capacitaciones, se realizar control de las capacitaciones que se van realizando en el transcurso del año.

Las evidencias deberán reposar en la oficina de Talento humano de forma digital, es responsabilidad de cada líder llevar su propio archivo de evidencias que contenga: presentación, registro fotográfico según el caso y el listado de asistencia; estas evidencias deben ser reportadas a Gestión del Talento Humano de manera mensual.

13. NORMATIVIDAD APLICABLE

- Se encuentran relacionadas en el PL-03-05-001 Plan de Bienestar Social - Laboral.

14. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLE
01	23/04/2014	Elaboración del documento.	Erica Montiel - Líder de Gestión Humana
02	01/03/2017	Se realiza nuevamente el documento con los lineamientos del procedimiento de control y elaboración de documentos de la institución y los normativos.	Claudia López Benítez - Líder de Gestión Humana
03	20/04/2018	Se realiza ajustes al cronograma de trabajo	Rosa Mary Tordecilla - Líder de Gestión Humana
04	04/03/2019	Ajustes al cronograma y evaluación de capacitaciones.	Claudia López Benítez - Líder de Gestión Humana
05	26/04/2022	Ajuste en todo el documento de acuerdo al estándar de talento humano de habilitación según resolución 3100 de 2019	Yonari Tatiana Chala Moreno- Líder de Gestión del Talento Humano
06	19/01/2023	-Se actualiza marco normativo. - Se actualiza la introducción y los objetivos.	Yonari Tatiana Chala Moreno- Líder de Gestión del Talento Humano