

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA



LILIAM BEATRIZ SMITH SANCHEZ MURILLO
Gerente VIGENCIA
2025

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO:	4
2.1. MISIÓN	4
2.2. VISIÓN	5
2.3. POLITICA DE INTEGRIDAD	5
3. OBJETIVOS	5
3.1. DIMENSION: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACCION	5
4. ALCANCE.....	6
5. OBJETIVOS	6
5.1. Objetivo General	6
5.2. Objetivos Específicos	6
6. MARCO CONCEPTUAL.....	7
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	8
7.1 Conceptuales	8
7.2 Pedagógicos.....	9
7.3. Competencias.....	9
7.4. Capacitación	9
7.5. Educación	10
7.6 Formación	10
7.7. Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano).....	10
7.8. Educación Informal	10
7.9. Educación para el trabajo y desarrollo humano	10
7.10. Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	11
7.11. Entrenamiento	11
7.12. Modelos De Evaluación	11
7.13. Profesionalización Del Servidor Público	11
8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11

9. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS	12
10. METODOLOGÍA.....	12
11. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	13
11.1 Inducción	13
11.2 Reinducción	13
11.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC.....	13
11.4 Red Institucional de Capacitación	14
12. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.....	14
13. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	15
14. EJECUCIÓN.....	16
14.1. Cronograma	17
14.2. Presupuesto y ejecución.....	17
15. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.....	17
16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	17
16.1 Evaluación de la reacción.....	19
16.2 Evaluación Del Impacto De La Capacitación.....	19
16.3 ANEXO.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación implementado por la E.S.E Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander, 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 estrategia contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades; desarrollando competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

Constituyendo un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral del capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos profesionales y propósitos de la institución. Todo lo anterior, tiene como responder a los cambios que se vienen presentado a nivel institucional, como lo son la implementación del Manual Integrado del Sistema de Gestión entre otros.

Este documento tiene como fundamento las políticas institucionales y los procesos de modernización que viene desarrollando la E.S.E. Hospital en su estructura orgánica; los requisitos de habilitación que rige en materia de salud a las IPS del país, las cuales son esenciales para cumplir con el proceso de acreditación en base a los nuevos requerimientos que se exige para el sector salud. Es por eso, que, para la E.S.E Hospital Integral San Juan de Cimitarra, es de vital importancia la formación de su capital humano porque a partir de su conducta y rendimiento, influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan tanto interna y externamente en la Institución.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO:

2.1. MISIÓN

Prestar los servicios de salud de primer nivel, para toda la comunidad del área de influencia, de conformidad con los lineamientos establecidos por el sistema general de seguridad Social en Salud, cumplidores de los principios de eficiencia, eficacia, oportunidad, accesibilidad y calidad, en la prestación del servicio, contando con equipos y recurso humano debidamente capacitado y con un profundo sentido humano.

2.2. VISIÓN

Para el año 2030 seremos una institución de mayor nivel con infraestructura, dotación y con tecnología de última generación. Con un servicio humanizado en la atención segura al usuario y la familia. Serán la expresión de un sano equilibrio entre el balance social y económico lo que darán la solidez estructural necesaria para adaptarse a los cambios del medio.

2.3. POLITICA DE INTEGRIDAD

La ESE Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander consolida la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores públicos. Esta política se basa en la prevención de la corrupción, herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivar a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

La ESE Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander consciente de la importancia de su función y de la responsabilidad que esta implica, con el propósito de garantizar el actuar y poniendo sobre manera los valores de HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA, JUSTICIA, ETICO Y PROFESIONAL del personal que lo conforma y de consolidar la confianza de la ciudadanía, implementa el Modelo de Integración de Planeación y Gestión orientado a promover y fortalecer la Integridad en el ejercicio de sus funciones.

3. OBJETIVOS

- Identificar y promover los valores y deberes íntegros promovidos por la ESE, que han de observar los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.
- Establecer los criterios, conductas y controles que normen el comportamiento de los servidores públicos.
- Promover un ambiente de trabajo agradable y profesional, basado en el respeto, honestidad, compromiso, diligencia y justicia.
- Orientar la actuación de los servidores públicos.
- Consolidar la confianza de La ESE Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander, así como en el personal que la integra.

3.1. DIMENSION: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

La ESE Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander, tiene la misión de priorizar sus recursos y talento humano focalizando sus procesos de gestión con óptimos resultados en los cuales garantiza los derechos,

satisface las necesidades y atiende los problemas de los usuarios. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de desempeño y gestión:

- Planeación Institucional
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto publico
- Integridad

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los Servidores Públicos de La ESE Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander, incluyendo la junta directiva.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer o potencializar las aptitudes, según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores según las necesidades, a través del Plan Institucional de Capacitación 2024 con el fin de promover el desarrollo integral de los servidores de La ESE Hospital Integral San Juan de Cimitarra, Santander.

5.2. Objetivos Específicos

- Brindar los conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los cargos.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- Responder a problemas que debe resolver en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores Institucionales y procedimientos administrativos.
- Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con las políticas institucionales, instruirlo acerca de la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la institución y buscar sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción

6. MARCO CONCEPTUAL

Tabla 1 Marco Normativo

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	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 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

7.1 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”.

7.2 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 funcionario 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 funcionario.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

7.3. Competencias

“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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008).

7.4. Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano como a la Informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación (Decreto 1567/1998 – ley 1064/2006).

7.5. 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).

7.6 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.

7.7. Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y 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. (Decreto 2888/2007).

7.8. 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).

7.9. 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).

7.10. 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).

7.11. 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.

7.12. Modelos De Evaluación

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

7.13. 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)

8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la E.S.E. Hospital Integral San Juan de Cimitarra, deberá 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.

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 E.S.E. Hospital Integral San Juan de Cimitarra.

9. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

- Técnicas de Comunicación
- Sistemas de Información y Herramientas Tecnológicas.
- Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la gestión.
- Políticas Públicas
- Actualización Normativa
- Vocación por el servicio y ética del servidor público
- Cultura Organizacional, innovación y gestión del cambio.
- Fortalecimiento a la gestión Institucional

10. METODOLOGÍA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

11. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Busca desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, 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.

Cubre los siguientes subprogramas:

11.1 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 E.S.E. Hospital Integral San Juan de Cimitarra Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de:

- ✓ Charla efectuada por el encargado de Talento Humano sobre la historia de la E.S.E. Hospital Integral San Juan de Cimitarra, la misión, visión y objetivos Institucionales, objetivos de cada una de las dependencias, estructura y número de funcionarios por nivel, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional, nuestros productos y servicios, clientes, partes Interesadas, Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Charla efectuada por la Control Interno o quien haga sus veces, sobre la Política de calidad, Directrices de calidad y Objetivos de calidad

11.2 Reinducción.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, en la entidad, en la dependencia donde labora y en su puesto de trabajo, para fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la E.S.E. Hospital Integral San Juan de Cimitarra.

Este programa está orientado a todos los funcionarios de la E.S.E. y se realizará anualmente, 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 para el año.

11.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación PIC 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- ✓ Sensibilización sobre los conceptos básicos para la formulación del PIC.
- ✓ Programar el PIC Institucional con base en las necesidades de los servidores de la E.S.E. Hospital Integral San Juan de Cimitarra.
- ✓ Ejecución del PIC

El objetivo del PIC, es promover la solución y necesidades institucionales y cumplir con los requerimientos del Plan de Desarrollo mediante programas de formación y capacitación ejecutados a través del autoaprendizaje y proyectos de aprendizaje

11.4 Red Institucional de Capacitación

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

Escuela Superior de Administración Pública. Escuela de Alto Gobierno- ESAP Ministerio de Hacienda y Crédito Público Contaduría General de la Nación y Gobierno en Línea entre otros.

12. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

En esta etapa el responsable de Talento Humano recoge y clasifica la información de las necesidades de capacitación en la Entidad.

Después de culminada la fase de consolidación de la información de las necesidades de capacitación de la Entidad, mediante la organización de la información de estos; el responsable de Talento Humano siguiendo las pautas y parámetros establecidos por la Guía para La Formulación del PIC diseña un cuadro o matriz, donde se contemplarán los siguientes aspectos:

- ✓ Necesidad Institucional
- ✓ Dependencia área de trabajo u oficina
- ✓ Nombre del Proyecto
- ✓ Competencia (s) a trabajar
- ✓ Línea programática del Proyecto

- ✓ Pregunta Problemática
- ✓ Población objetivo por nivel Jerárquico
- ✓ Temas de capacitación formulados en cada proyecto
- ✓ Métodos o estrategias de capacitación previstos en el plan de aprendizaje de cada proyecto
- ✓ Priorización Institucional
- ✓ Cotizaciones u oferentes.

Posteriormente se procede a clasificar la información de los proyectos de acuerdo con las líneas programáticas preestablecidas para la E.S.E. teniendo en cuenta el Manual de Funciones.

Luego se presenta esta información consolidada para establecer cuáles serían los proyectos aprobados en el Plan Institucional de Capacitación; sin olvidar que hay que dar prelación a situaciones problemas más representativos y que tengan mayor cobertura por nivel jerárquico y número de personas

13. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas en las necesidades de capacitación, como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas.

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.

Además, se puede observar que temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, en este caso se elabora un cuadro donde encontraremos la consolidación de la información de los facilitadores externos en el cual se contemplaron los siguientes aspectos:

- ✓ Dependencia
- ✓ Tema Capacitación
- ✓ Establecimiento Educativo o Facilitador
- ✓ Valor Inversión
- ✓ Observaciones

Con lo expuesto anteriormente, se presente esta información consolidada para establecer cuáles serían los proyectos aprobados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC-; sin olvidar que hay que dar prelación a situaciones problema más representativas y que tengan mayor cobertura por nivel jerárquico y número de personas

Por lo tanto, los proyectos de aprendizaje que queden después de la priorización son los que conformaran el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

14. EJECUCIÓN

Como se ha mencionado el Plan Institucional de capacitación se realiza con base a diferentes requerimientos

1. Norma de habilitación
2. Necesidades de los servicios
3. Capacitaciones por ley.

El cronograma inicial de capacitación, reúne temas que se dan a partir de los ejes mencionados y es actualizado según los requerimientos que se vayan presentando.

Se envía comunicación interna a las diferentes dependencias la acción a seguir para el desarrollo de las líneas transversales a trabajar en la Entidad dentro del PIC.

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se desarrollarán 2 niveles: evaluación de la reacción y evaluación del impacto de la capacitación:

Seguimiento de los programas desde su propia planeación hasta su evaluación.

Para realizarlo se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.

Cumplimiento de fechas de inscripciones.

Número de inscritos.

Cumplimiento fecha de inicio.

Cumplimiento del cronograma de actividades y/o sesiones de capacitación. Cumplimiento de los capacitadores.

Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.

Desarrollo de las temáticas de forma pedagógica y didáctica.

Desempeño de los participantes.

Deserción de participantes. Instrumentos de evaluación del programa y los capacitadores.

Estos puntos se pueden registrar en una lista de chequeo como la siguiente:

- Nombre del Programa de
- Capacitación:
- Tipo de Programa (Formal, informal, educación para el trabajo y DH):
Modalidad (Presencial, online, virtual, etc.):
- Seguimiento al Plan Operativo del
PIC

Tabla 2 Lista de chequeo

CATEGORIA	NO	OBSERVACIONES
Divulgacion del evento		
Inicio del evento en hora y fecha programada		
Los capacitadores están asistiendo a la tutorías		
Los participantes están desarrollando las actividades del programa de capacitación		
Se ha presentado deserciones al finalizar las capacitaciones		
El cronograma se está desarrollando de acuerdo a la programación		

16.1 Evaluación de la reacción:

Mide la reacción o el nivel de satisfacción de los participantes respecto de la acción formativa y aspectos como materiales, metodología, organización, profesor, etc. Esto va a permitir:

- ✓ Valorar la gestión y ejecución de las acciones formativas de modo que puedan mejorarse.
- ✓ Valorar la pertinencia de dichas acciones y prever nuevas necesidades de formación.
- ✓ Obtener información sobre la pertinencia de la capacitación. Propuestas sobre nuevas capacitaciones.
- ✓ Utilidad de la capacitación para la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.

16.2 Evaluación Del Impacto De La Capacitación:

Medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un curso de formación. Es recomendable que la evaluación de impacto se realice entre 6 meses y 1 año después de realizada la capacitación. Puede hacerse en dos formas:

El impacto, aunque resulta complejo y costoso evaluarlo, deberá ser el jefe inmediato o coordinador quien dé cuenta de lo que se ha logrado en la entidad y puede evaluarse a través de estudios de:

- ✓ Clima laboral
- ✓ Reducción en rotación de personal y costos operativos
- ✓ Incremento en la calidad del servicio

