

 CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código :
			Versión: 01
			Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**CORPORACION
HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS - UNIREMINGTON
SANTA ROSA DE OSOS**

**CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON,
SANTA ROSA DE OSOS**

2021

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

Plan Institucional de Capacitación PIC -2021

Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos.

1. Introducción

Para la vigencia 2021, la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos presenta su plan anual de capacitación en cumplimiento a lo establecido en la ley 909 de 2004, Decreto ley 1567 de 1998 y los lineamientos del Plan nacional de formación y capacitación –PNFC, función pública y el DAFP.

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para la Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos y del Sistema de Formación Institucional, contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación articulados a los ejes temáticos de MIPG: Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público, cada uno de ellos analizados en el contexto institucional.

La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, tiene como objetivo el fortalecimiento de competencias técnicas y sociales de los empleados de la entidad para aumentar el desempeño laboral y un adecuado servicio a la comunidad, esto se implementa a través de diferentes estrategia de capacitación como talleres, seminarios, programas, grupos de intervención y técnicas didácticas activas.

El plan de capacitación de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, para la vigencia 2021, se desarrolla a través de la identificación de necesidades por medio de aplicación de una encuesta virtual y una física a cada líder de

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

proceso, posteriormente se tabulan los resultados, se determinan las necesidades y se organiza la programación de la misma seleccionando al personal que sea idóneo para recibir determinado tema de capacitación; se ejecuta la capacitación y se realiza evaluación a través de un formato de registro de evaluación

El plan de capacitación incluye el programa de socialización de la organización: inducción, reinducción y entrenamiento del puesto de trabajo

2. Definición de conceptos

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna

Competencias Laborales: Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Definidas como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos (Saber), habilidades (Saber Hacer), valores (Ser), entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Educación no formal (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 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 - Decreto 4904 de 2009).

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). 5.6.

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 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

Socialización Organizacional: se entiende como todas las acciones que proporcionan al Servidor Público el conocimiento institucional del Hospital, mediante estrategias pedagógicas y comunicacionales, para facilitar su integración a la Cultura Organizacional, así como fortalecer el compromiso, sentido de pertenencia y competencias de los servidores públicos, donde se suministra la información necesaria para mejorar el

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

conocimiento de la Función Pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional

Formación: Conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. Comprende todos los programas para el fortalecimiento del Ser, entre 1-159 horas y se expide constancia de asistencia.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal. Buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva. Contribuye al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. Comprende los programas para la actualización de conocimientos entre 1 y 159 horas y se expide constancia de asistencia

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 a 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. (CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014)

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

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. (CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014)

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. (CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014)

3. Objetivos

Objetivo General

Desarrollar en los empleados capacidades y competencias laborales, en el ser, saber, saber hacer y querer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para el 2021.

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

Objetivos específicos

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la institución.
- ✓ 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
- ✓ Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral
- ✓ Contribuir al crecimiento de la institución fortaleciendo las competencias laborales
- ✓ Generar espacios para la integración del empleado a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- ✓ Realizar transferencia de los conocimientos adquiridos a los equipos de trabajo

4. Beneficiarios

De conformidad con lo establecido en el decreto 894 de 2017, literal g, son beneficiarios del programa de capacitación y entrenamiento todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre que dichos programas atiendan a las necesidades y presupuesto del hospital. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Responsabilidades de los beneficiarios

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

- ✓ 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.

5. Marco legal

Norma	Tema
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP
CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Resolución 390 de	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

2017	Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
decreto 894 de 2017	Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

6. Articulación Conceptual con los Ejes temáticos del PNFC 2017-2027.

Articulación Conceptual del plan de capacitación con los Ejes temáticos del MIPG - PNFC 2017-2027.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Eje Gobernanza para la paz: La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Entonces, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

Eje Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas. Este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Eje Creación de Valor: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

Por lo anterior para la vigencia 2021 La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, con base en el diagnóstico de necesidades realizado establece las siguientes necesidades de capacitación según los ejes temáticos

Eje temático	Dimensión/competencia	Contenido temáticos
Gobernanza para la paz	Ser	Habilidades comunicativas y de relacionamiento
		Inteligencia emocional
		Humanización del servicio
	Hacer	Resolución de conflictos
		Optimización de recursos disponibles
		No estigmatización, no discriminación
	Saber	Derechos humanos
Gestión de conocimiento	Ser	Orientación al servicio
		Flexibilidad y adaptación al cambio
		Trabajo en equipo
	Hacer	Planificación y organización
		Gestión de aprendizaje institucional
		Gestión de la información
	Saber	Procesamiento de datos e información
		Sistemas de Gestión
Creación de Valor	Ser	Calidad de servicio

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

	Liderazgo
	Proactividad
	Orientación al resultado
Hacer	Gerencia estratégica
	Gerencia financiera
	Gestión y desarrollo del talento humano
	Promoción del liderazgo
Saber	Gestión presupuestal
	Desarrollo organizacional
	Logro de metas y propósitos organizacionales

7. Plan institucional de Capacitación

Identificación de necesidades de capacitación

El diagnostico consiste en identificar las necesidades de los empleados para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones y la interacción con sus compañeros. El diagnóstico de necesidades se realizó a través de la aplicación de una encuesta a todos los empleados y a los líderes de procesos con el fin de identificar tanto las necesidades institucionales como por áreas. Se procede con la priorización de necesidades de capacitación y finalmente se definen los temas con el personal que lo requiere.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

A partir del diagnóstico La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, definir las siguientes necesidades:

Competencias	Tema
Conocimientos	✓ Contratación pública,
	✓ Derecho laboral
	✓ liquidación prestaciones sociales
	✓ Actualización norma NIIF
	✓ Capacitación en CNT
	✓ Procesos de Esterilización
	✓ Radio protección
	✓ Socialización sobre los protocolos para cada procedimiento en el área de urgencias
	✓ Seguridad del paciente.
	✓ RCP avanzado.
	✓ Código fucsia.
	✓ RIAS
	✓ Vigilancia en salud publica
	✓ Capacitación en tablas de valoración
	✓ Actualización en PYP: Guías y programas
Habilidades sociales	✓ Clasificación de residuos
	✓ Limpieza y desinfección en el área.
	✓ Atención al Usuario
	✓ Humanización del servicio
	✓ Trabajo en equipo
	✓ Liderazgo
	✓ Comunicación
	✓ Manejo de estrés
	✓ Salud mental
	✓ Pausas Activas
	✓ Autoestima

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados del hospital, 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, cubre lo siguiente:

Red de Capacitación

- ✓ **Capacitaciones ofrecidas por la administración**, es necesario analizar el potencial humano con que cuenta el Hospital, vale decir, el personal que está en condiciones para capacitar al resto de los funcionarios, ya sea de la planta de personal, contratitas o los Agremiados, dicho personal debe cumplir con los perfiles y cubrir las expectativas formativas planteadas.
- ✓ **Capacitaciones contratadas**, dado que se trata de capacitación especializada donde el Hospital no cuenta con el recurso humano para dictar algunos temas y se hace necesario acudir a la contratación, ya sea con personas naturales o jurídicas competentes para cumplir con la programación del PIC.
- ✓ **Alianzas Estratégicas**, se acudirá a la programación de entidades como las organizaciones privadas (ONG), las Instituciones públicas como el SENA, la ESAP, la Gobernación, los Órganos de Control, la ARL entre otros que ofrecen permanentemente seminarios, talleres, diplomados y conferencias sobre temas de especial interés
- ✓ **Capacitaciones Externas**, donde el personal suministra los soportes de asistencia a foros, conferencias, simposios, paneles, congresos y encuentros nacionales y locales ofrecidos por diferentes instituciones competentes para temas específicos.
- ✓ **Actividades en el sitio de trabajo o intercambio de conocimientos**, realizando Conversatorio, Dinámicas de grupo, Solución de Problema, ejercicios de observación, entre otros, con los grupos o áreas de trabajo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

EXTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACION

El proceso de capacitación de La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, cuenta con tres procesos

Inducción:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del hospital, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Una vez ingrese el empleado a la institución recibirá una inducción general de la organización donde se socializaran, temas como:

- ✓ Organigrama
- ✓ visión
- ✓ misión
- ✓ objetivos de la empresa
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Aspectos relativos a la relación contractual laboral.
- ✓ Programas de desarrollo y promoción del personal.
- ✓ Generalidades sobre seguridad social.
- ✓ Reglamento interno
- ✓ Sistemas de retribución, régimen disciplinario y otros aspectos de interés institucional, que sean pertinentes para el caso.

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

Ubicación en el puesto de trabajo

Es un proceso de acomodación y adaptación del nuevo empleado al cargo y a la estructura organizativa, se realiza la presentación por todas las áreas de la organización, se presentan las funciones, actividades y responsabilidades del cargo

Temas a trabajar:

- ✓ Metas y objetivos del cargo
- ✓ Puesto de trabajo
- ✓ Responsabilidades
- ✓ Manejo de aplicativos o plataformas propios del área
- ✓ Gestión de riesgo del puesto de trabajo
- ✓ Uso de elementos de protección
- ✓ Preparación – proceso de enseñanza y aprendizaje
- ✓ Socialización de procedimientos del área

Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados en el momento en que se produzcan dichos cambios

El programa de re inducción se realiza a todos los empleados una vez al año, a través de la presentación por parte de los responsables de los procesos y procedimientos, directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

 CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

8. Evaluación del plan estratégico de talento humano

En esta fase La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, verifica, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los empleados, en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del hospital.

Para la evaluación se emplean los siguientes instrumentos

- ✓ Formato de registro de asistencia
- ✓ Formato de evaluación de impacto de la capacitación que tiene como objetivo valoración por parte del asistente la organización, los materiales, los formadores, la pedagogía y las ayudas audiovisuales, entre otros. Con esta evaluación se recoge información sobre: Pertinencia de la capacitación, Sugerencias/propuestas de nuevas capacitaciones y Utilidad prevista de la capacitación para la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.

Indicadores

Indicador	Formula
Indicador Formula Resultado	No. Capacitaciones realizadas en el periodo
Nivel de Cumplimiento	No. Capacitaciones programadas en el periodo
Porcentaje De Participación En Plan de Capacitación	No funcionarios que participan en capacitaciones en el periodo No. funcionarios proyectados a participar en el plan de capacitaciones en el periodo

 CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código :
		Versión: 01
		Fecha de elaboración o actualización: Marzo 31 2019

Grado de Efectividad	Total de encuestas con calificación satisfactoria en el grado de efectividad del PIC
	Total de encuestas aplicadas en el grado de efectividad PIC

JUAN HUMBERTO PARRA ZULETA
Director General

COPIA CONTROLADA