

# PLAN INSTITUTUCIONAL DE CAPACITACIONES

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



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

|                                                                                                                                                                             |                                                        |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  <p>CORPORACION<br/>HOSPITAL SAN JUAN DE<br/>DIOS - UNIREMINGTON<br/>SANTA ROSA DE OSOS</p> | <p><b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b></p> | <p><b>Código: PL-GT-004</b></p>                   |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Versión: 02</b></p>                         |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b></p> |

## INTRODUCCIÓN:

Para la vigencia 2024, 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 incluye el programa de socialización de la organización: inducción, reinducción y entrenamiento del puesto de trabajo.

## OBJETIVO:

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 2024.

### 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

|                                                                                                                                                                             |                                                        |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  <p>CORPORACION<br/>HOSPITAL SAN JUAN DE<br/>DIOS - UNIREMINGTON<br/>SANTA ROSA DE OSOS</p> | <p><b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b></p> | <p><b>Código: PL-GT-004</b></p>                   |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Versión: 02</b></p>                         |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b></p> |

- 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

### **ALCANCE:**

Inicia con la identificación de las necesidades de capacitación, continúa con la ejecución de plan de capacitación y finaliza con la evaluación de la transferencia de la capacitación.

### **DEFINICIONES:**

**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.

**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).

|                                                                                                                                                                             |                                                        |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  <p>CORPORACIÓN<br/>HOSPITAL SAN JUAN DE<br/>DIOS - UNIREMINGTON<br/>SANTA ROSA DE OSOS</p> | <p><b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b></p> | <p><b>Código: PL-GT-004</b></p>                   |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Versión: 02</b></p>                         |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b></p> |

**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 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).

**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<sup>4</sup> 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).

|                                                                                                                                                                      |                                                 |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <br>CORPORACION<br>HOSPITAL SAN JUAN DE<br>DIOS - UNIREMINGTON<br>SANTA ROSA DE OSOS | <b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b> | <b>Código: PL-GT-004</b>                   |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Versión: 02</b>                         |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b> |

**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)

**AMBITO DE APLICACIÓN:** Este plan aplica para todo el personal de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington

#### **REQUISITOS LEGALES:**

**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 2017.** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

|                                                                                                                                                                      |                                                 |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <br>CORPORACION<br>HOSPITAL SAN JUAN DE<br>DIOS - UNIREMINGTON<br>SANTA ROSA DE OSOS | <b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b> | <b>Código: PL-GT-004</b>                   |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Versión: 02</b>                         |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b> |

## DESCRIPCIÓN:

### LÍNEAS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC).

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 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.

|                                                                                                                                                                             |                                                        |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  <p>CORPORACIÓN<br/>HOSPITAL SAN JUAN DE<br/>DIOS - UNIREMINGTON<br/>SANTA ROSA DE OSOS</p> | <p><b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b></p> | <p><b>Código: PL-GT-004</b></p>                   |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Versión: 02</b></p>                         |
|                                                                                                                                                                             |                                                        | <p><b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b></p> |

**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:

Por lo anterior para la vigencia 2024 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<br>Inteligencia emocional<br>Humanización el servicio       |
|                         | Hacer                 | Resolución de conflictos.<br>Optimización de recursos disponibles<br>No estigmatización, no discriminación |
|                         | Saber                 | Derechos humanos                                                                                           |
| GESTIÓN DE CONOCIMIENTO | Ser                   | Orientación al servicio<br>Flexibilidad y adaptación al cambio Trabajo en equipo                           |
|                         | Hacer                 | Planificación y organización<br>Gestión de aprendizaje institucional<br>Gestión de la información          |
|                         | Saber                 | Procesamiento de datos e información<br>Sistemas de Gestión                                                |
| CREACIÓN DE VALOR       | Ser                   | Calidad de servicio                                                                                        |

|                                                                                                                                                                      |                                                 |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <br>CORPORACION<br>HOSPITAL SAN JUAN DE<br>DIOS - UNIREMINGTON<br>SANTA ROSA DE OSOS | <b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b> | <b>Código: PL-GT-004</b>                   |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Versión: 02</b>                         |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b> |

## IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico 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.

## 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

|                                                                                                                                                                             |                                                                  |                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|  <p>CORPORACION<br/>HOSPITAL SAN JUAN DE<br/>DIOS - UNIREMINGTON<br/>SANTA ROSA DE OSOS</p> | <p><b>PLAN INSTITUCIONAL</b></p> <p><b>DE CAPACITACIONES</b></p> | <p><b>Código: PL-GT-004</b></p>                             |
|                                                                                                                                                                             |                                                                  | <p><b>Versión: 02</b></p>                                   |
|                                                                                                                                                                             |                                                                  | <p><b>Fecha de aprobación:</b></p> <p><b>Enero 2024</b></p> |

## CAPACITACIONES

Se contemplan dentro de la capacitación los programas estipulados por la Ley, como son los programas de inducción y reinducción. El proceso de capacitación de La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, cuenta con varios procesos.

**Programa de 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.

**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

|                                                                                                                                                                      |                                                 |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <br>CORPORACION<br>HOSPITAL SAN JUAN DE<br>DIOS - UNIREMINGTON<br>SANTA ROSA DE OSOS | <b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b> | <b>Código: PL-GT-004</b>                   |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Versión: 02</b>                         |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b> |

- 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

**Programa de reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los 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. Con el programa se busca desarrollar habilidades gerenciales, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

**Capacitación fortalecimiento de sus competencias:** Está orientado a dar respuesta a las necesidades identificadas de tipo técnico y personal del funcionario con el fin de fortalecer sus competencias dando respuesta además a las exigidas por la ley. Las capacitaciones se llevan a cabo por medio de un tercero, personal natural o jurídico, a través de la ARL, el SENA, entre otras, en temas como:

- Manejo de equipos biomédicos
- Programas de bioseguridad, Tecnovigilancia y Farmacovigilancia
- Diplomado y/o actualización en Vacunación - Paisoft
- Temas relacionados con salud ocupacional con apoyo de la ARL
- Técnicas de administración de medicamentos.
- Actualización en áreas asistenciales
- Informática Básica: Word, Excel, Power Point, Internet y Generalidades del Sistema Operativo
- Programa de Auditorias
- Normatividad aplicada a las funciones por cargo y las implicaciones éticas y legales del ejercicio de la profesión en una institución pública
- Primeros Auxilios
- Actualización en manejo de archivos
- Orientación y atención al usuario
- Manejo de conflictos

|                                                                                                                                                                      |                                                 |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <br>CORPORACION<br>HOSPITAL SAN JUAN DE<br>DIOS - UNIREMINGTON<br>SANTA ROSA DE OSOS | <b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b> | <b>Código: PL-GT-004</b>                   |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Versión: 02</b>                         |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b> |

- Comunicación organizacional
- Imagen corporativa
- Organización y manejo del tiempo libre
- Humanización de los servicios de salud
- Gestión de residuos hospitalarios

## 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:

**Resultado Nivel de Cumplimiento:** Número Capacitaciones realizadas en el periodo/ Número Capacitaciones programadas en el periodo

**Porcentaje De Participación En Plan de Capacitación** Número funcionarios que participan en capacitaciones en el periodo/ Número funcionarios proyectados a participar en el plan de capacitaciones en el periodo

**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

|                                                                                                                                                                      |                                                 |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <br>CORPORACION<br>HOSPITAL SAN JUAN DE<br>DIOS - UNIREMINGTON<br>SANTA ROSA DE OSOS | <b>PLAN INSTITUCIONAL<br/>DE CAPACITACIONES</b> | <b>Código: PL-GT-004</b>                   |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Versión: 02</b>                         |
|                                                                                                                                                                      |                                                 | <b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b> |

## DOCUMENTOS ASOCIADOS:

FO-GC-007. Cronograma Institucional de Capacitaciones

## CONTROL DE CAMBIOS:

| NUMERO DE VERSION | TIPO DE MODIFICACIÓN                          | FECHA DE APROBACIÓN | ELABORADOR         |
|-------------------|-----------------------------------------------|---------------------|--------------------|
| 01                | Creación del documento                        | 31-Marzo-2019       | Asesora de Calidad |
| 02                | Actualización de documento, cambio de formato | 30-Enero-2024       | Laura M. Medina M  |

## REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS DOCUMENTOS:

| ELABORADO POR:                                                          | REVISADO POR:                                                        | APROBADO POR:                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre y Cargo:</b><br>Laura M. Medina Molina<br>Ingeniera Biomédica | <b>Nombre y Cargo:</b><br>Santiago Varela Macías<br>Director General | <b>Nombre y Cargo:</b><br>Santiago Varela Macías<br>Director General |

**ANEXOS:** FO-GC-007. Cronograma Institucional de Capacitaciones