

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2022



E.S.E
Hospital
Regional de Duitama

1. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Elaboró/ Actualizó	Reviso	Aprobó
01	24/01/2022	FORMULACIÓN	LUIS MIGUEL DÍAZ G, Profesional Talento Humano	LUIS FERNANDO ADARME, Subgerente administrativo ANDREA MILENA BENITEZ, Coord. Planeación	LIFAN MAURICIO CAMACHO, Gerente HRD

2. IDENTIFICACIÓN

PLAN:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ALCANCE:

Este plan aplica a los Servidores públicos, contratistas, trabajadores en misión y prestadores de servicios a través de terceros, colaboradores o en periodo de formación de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama

PROPOSITO:

Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama acordes con las necesidades identificadas en el plan de desarrollo, el modelo integrado de planeación y gestión y las políticas de calidad con el fin de mejorar continuamente la prestación de servicios, garantizando el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias.

PROCESOS VINCULADOS:

Procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación

3. TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. CONTROL DE CAMBIOS	2
2. IDENTIFICACIÓN.....	3
3. TABLA DE CONTENIDO	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS.....	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos Específicos	6
2.3.	6
3. MARCO CONCEPTUAL	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
4.1. Metodología de construcción del Plan.....	8
4.2. Dimensiones y ejes temáticos del Plan	8
5. MARCO NORMATIVO	13
6. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	14
7. COMPONENTE ESTRATÉGICO	14
7.1. Plan de Acción	15
8. EVALUACIÓN DEL PLAN	16

1. INTRODUCCIÓN

En el Hospital Regional de Duitama la capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico a corto plazo aplicado de manera sistemática, planificada y organizada, que comprende un conjunto de actividades académicas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del cargo que desempeña y posibilitar su desarrollo personal.

El plan institucional de capacitación del Hospital constituye un conjunto sistemático de provisiones para conseguir los cambios esperados en conocimientos y aptitudes de los servidores, asegurando el mejoramiento de la calidad y productividad de la atención en salud.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los colaboradores. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los colaboradores y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación una de las modalidades adoptadas es la utilización de multiplicadores, es decir, los mismos funcionarios concedores o capacitados en los temas, replicarán el conocimiento adquirido por medio de capacitaciones.

El Plan Institucional de Capacitaciones, es una herramienta que define los lineamientos que deben orientar el proceso capacitación y formación continuada en la E.S.E Hospital Regional de Duitama, el cual esta articulado al Plan de Desarrollo 2020-2024 "Cuidar tu salud, nuestra prioridad" que propone como principios fundamentales de gestión la atención humanizada y segura de los usuarios y sus familias.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama acordes con las necesidades identificadas, el plan de desarrollo, el modelo integrado de planeación y gestión y las políticas de calidad con el fin de mejorar continuamente la prestación de servicios, garantizando el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias.

2.2. Objetivos Específicos

- Brindar los conocimientos necesarios, reforzar los conceptos y el perfeccionamiento de habilidades para el mejoramiento del desarrollo de funciones o actividades de cada colaborador.
- Dar bienvenida al colaborador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad (código de integridad); instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Promover el empoderamiento de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, frente al plan de desarrollo institucional y las Políticas de Calidad de la Institución.
- Contribuir al impulso del Talento Humano de la institución, fortaleciendo competencias de los colaboradores, a través del programa de capacitación que mejore continuamente la prestación de los servicios de salud y los niveles de satisfacción de los usuarios.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos del HRD.

3. MARCO CONCEPTUAL

Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

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).

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).

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.

Gestión del Conocimiento: Puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

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".

4.1. Metodología de construcción del Plan

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se realiza teniendo en cuenta los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.: Gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público. Por otra parte, el Plan obedece a las exigencias aplicables al HRD frente a la prestación de servicios de salud, recopilados en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

De esta manera se cuenta con instrumentos que permitan identificar las necesidades de capacitación de los colaboradores del HRD de la vigencia 2022, teniendo como fuentes las siguientes:

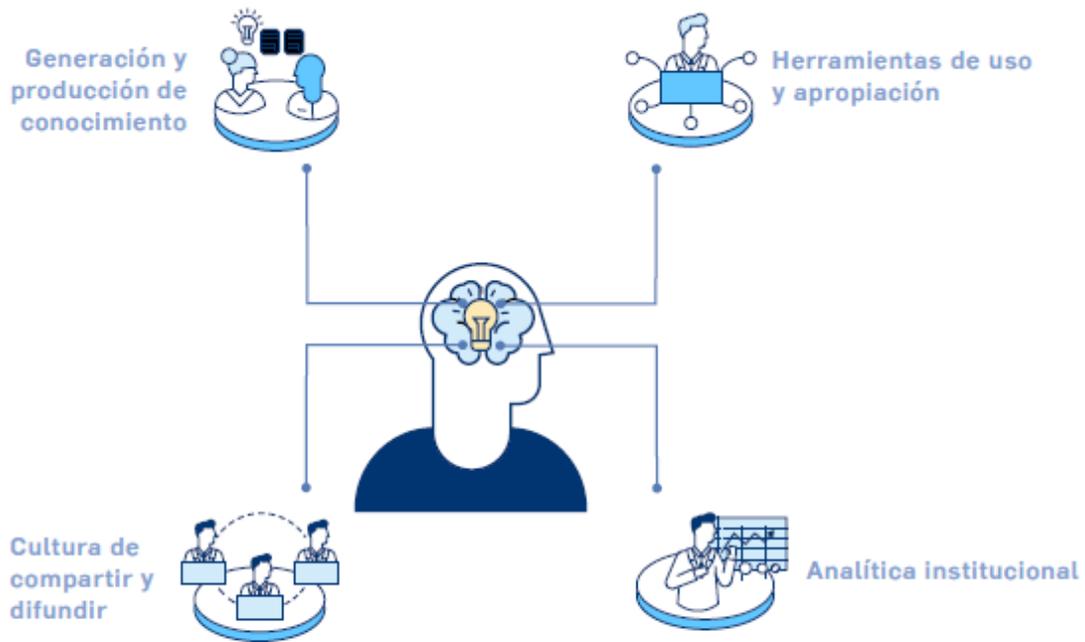
- Encuesta de necesidades de Capacitación formato con código: 302-1-P6-F1, información brindada por los líderes de área (asistencial y administrativa) de acuerdo a la consulta y estudio de sus equipos de trabajo, se realiza a través de correo electrónico.
- Consulta a la comisión de personal sobre las necesidades de capacitación de los colaboradores del HRD (mediante acta de reunión).
- Resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano de MIPG.
- Resultados de la autoevaluación de estándares de acreditación 2021.
- Diseño de cronograma de ejecución en formato.

4.2. Dimensiones y ejes temáticos del Plan

Alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y con el fin de generar valor a la capacitación y al desarrollo de las actividades de los colaboradores del HRD el plan institucional de capacitación se desarrolla en torno de las siguientes dimensiones:

Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del Conocimiento (Plan nacional de formación y capacitación, 2020)

El tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Creación de valor público: 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

permanente de los riesgos asociados a la atención en salud para diseñar e implantar las barreras de seguridad necesarias.

En el HRD su objetivo es establecer lineamientos y estrategias encaminadas a incentivar, promover, gestionar e implementar prácticas seguras de atención en salud que garanticen la calidad de los servicios prestados y la seguridad del paciente que se asiste y con objetivos específicos encaminados a:

- Promover la cultura de seguridad en todos los trabajadores, ambiente físico, organizativo y tecnología.
- Implementar un sistema de reportes de eventos adversos que permita el análisis, gestión y establecimiento de planes de mejora, con la finalidad de disminuir su incidencia y prevalencia.
- Garantizar y promover la seguridad en los procesos asistenciales.
- Implementar prácticas seguras que mejoren el desempeño de los trabajadores y la comunicación interpersonal.
- Fomentar en los pacientes y familiares el autocuidado de seguridad.
- Disminuir la morbimortalidad de los pacientes.
- Disminuir costos por eventos adversos a la institución y al sistema de salud.

Gestión Ambiental: El HRD se compromete a que su talento humano trabaje en un ambiente saludable mejore su calidad de vida y desarrolle una cultura dirigida hacia la conservación del medio ambiente, implementando procesos de producción más limpia, con especial énfasis en la gestión de residuos generados en el Hospital, garantizando los recursos necesarios para el desarrollo de un sistema integrado de gestión ambiental, seguridad y salud ocupacional basado en el mejoramiento continuo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y a la ejecución de planes y programas que contribuyan a la protección de las personas y del ambiente.

IAMII: La sigla significa Institución Amiga de la Mujer y la Infancia Integral, en el HRD es una estrategia que promueve, protege y apoya la salud y nutrición materna e infantil, que tiene como marco los derechos humanos, con enfoque diferencial, criterios de calidad e integralidad de los servicios y programas.

Humanización: Humanizar los servicios de salud, significa personalizar la atención, porque detrás de cada enfermedad hay una persona que está viviendo su experiencia de una manera determinada y tiene que incorporarlo en su vida.

La Humanización en salud significa mucho más que ser cordial. Implica minimizar la tendencia de tratar al enfermo como a un objeto, una enfermedad o unos síntomas concretos. El cuidado humanizado requiere considerar a los pacientes como personas. Supone abandonar las relaciones funcionales para convertirlas en relaciones personales.

Procesos prioritarios: Es la existencia obligatoria y socialización de los principales procesos asistenciales que condicionan directamente la prestación con el menor riesgo posible en los servicios de salud (Resolución 3100, 2019).

Gestión de la tecnología biomédica: La tecnología biomédica comprende los equipos biomédicos, los dispositivos biomédicos, el instrumental médico, los procedimientos médico - quirúrgicos, los medicamentos que se utilizan en la prestación de los servicios de salud y los sistemas de información para la atención en salud.

Gestión de comunicaciones: Teniendo en cuenta que las entidades del estado deben adoptar el modelo de Comunicación pública (MCPOI) en pro de fortalecer el pacto de legalidad y transparencia, la gestión de

comunicaciones en el HRD se encuentra estructurada en un plan que garantiza la difusión de información, sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia, asertiva, oportuna y veraz a los diferentes grupos de interés.

Emergencias y desastres: Basado en un documento en el que se establecen los objetivos, las acciones y la organización del HRD y sus servicios, así como las responsabilidades del personal frente a situaciones de emergencia o desastre, a fin de controlar sus efectos adversos y/o atender los daños a la salud que se puedan presentar.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un área cuyo objetivo es la prevención de las lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Se resume en un compilado de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores del HRD. La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Gestión documental y archivística: Es el conjunto de actividades tecnológicas, administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por el HRD, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación, en cumplimiento de la Ley 594 de 2000 "Ley General de Archivos" y demás disposiciones emitidas por el Archivo General de la Nación – AGN (función pública).

Gestión de tecnologías y ofimática: La gestión de la tecnología y ofimática implica el uso de esta ciencia para brindar apoyo a todas las áreas dando celeridad a los procesos para la gestión de la información y de esta manera realizar una atención de calidad, según el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) el cual es tomado como referencia para ejecutar diversas estrategias de mejora continua que nos ayudan a garantizar el funcionamiento de los procesos.

En la gestión de la tecnología y ofimática podemos encontrar planes estratégicos como la política de protección de datos, seguridad de la información, política de adquisición, incorporación, monitorización, control y reposición de la tecnología el cual cuenta con un plan de mantenimiento preventivo programado y de esta manera poder garantizar el correcto funcionamiento de la tecnología, procesos de control y evaluación para realizar procesos de potenciación o baja del equipo para la renovación, seguimiento y auditoría de los registros de datos en los diferentes sistemas de información, adicionalmente brindar datos e información confiable y oportuna buscando facilitar la toma de decisiones asertivas para la institución.

Procesos y procedimientos: El HRD fundamenta sus actividades mediante macroprocesos organizacionales estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, soportados en estandarización de planes, manuales, procedimientos y guías cuyo objetivo es la prestación de servicios con calidad, humanización y seguridad a los usuarios y la comunidad a través de una cultura de mejoramiento continuo.

Contexto legal: En este eje el HRD establecerá la normatividad que rige a la ESE, la que determina su competencia y la que es aplicable a su actividad o producida por la misma.

5. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
Decreto Ley 1567 de 1998	Agosto 5	Presidente de la República	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado/ Artículo 4.
Decreto 682 de 2001	Abril 16	Presidente de la República	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación/
Ley 734 de 2002	Febrero 5	El Congreso de Colombia	Por la cual se establece el código único disciplinario, derechos de los servidores públicos a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 33 Núm. 3)
Ley 909 de 2004	Septiembre 23	El Congreso de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones/ Artículo 15, Artículo 36,
Decreto 1083 de 2015	Mayo 26	Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública/ Artículo 2.2.9.1, Artículo 2.2.9.2.
LEY 1064 DE 2006	julio 26	El Congreso de Colombia	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 1075 de 2015	Mayo 26	Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación/ artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación/ artículo 2.3.3.5.3.2.8.
Decreto 894 de 2017	Mayo 28	Presidente de la República	Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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/ Artículo 1 Profesionalización del servidor público.
Resolución 390 de 2017	30 de mayo	La directora del departamento administrativo de la función pública y la directora (e) de la escuela superior de administración pública	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,
Decreto 612 de 2018	Abril 4	Presidente de la República	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

6. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

Con el fin de implementar ciclos de mejora continua basados en necesidades de capacitación que se adapten a la dinámica del HRD y de contar con los mejores colaboradores motivados y capaces de afrontar cualquier tipo de situación que se pueda presentar en el desarrollo de su labor, el diagnóstico está ligado al Autodiagnóstico MIPG por área, Autoevaluación de acreditación por área, encuesta de necesidades de capacitación (ffff), consulta a la comisión de personal, a partir de los cuales, se realiza la consolidación del crono

El diagnóstico de necesidades de capacitación tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por las diferentes áreas, como también las preguntas formuladas, las reuniones con los líderes de las áreas, los resultados de las reuniones de los líderes con su equipo de trabajo, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación).

7. COMPONENTE ESTRATÉGICO

Los ambientes de aprendizaje en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama se dividen en 2:

Presencial: es la manera más tradicional de capacitación, implica la relación cara a cara de los involucrados (instructor/educando) en un espacio físico designado para ese fin. Este tipo de capacitación tiene como propósito fundamental preparar al personal mediante el intercambio de conocimientos y el desarrollo de habilidades. La modalidad presencial está dirigida a colaboradores agrupados por características homogéneas como, por ejemplo, su adscripción a una misma área funcional.

Virtual: La definición de capacitación virtual no varía mucho en relación con la definición de educación presencial, dado que la única diferencia se da en los medios empleados para establecer la comunicación entre los actores del proceso educativo. Este elemento que diferencia a la educación tradicional presencial de la virtual, le otorga algunas características que para una gran parte del potencial mercado educativo pueden ser muy benéficas, tales como: la flexibilidad en el manejo del tiempo y el espacio.

Las capacitaciones se pueden determinar en:

Capacitación interna: Los líderes de área programarán las capacitaciones internas con el objetivo de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.

Capacitación externa: Los recursos externos se desarrollarán de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año, así como el presupuesto asignado al plan y las capacitaciones gestionadas con las universidades e instituciones educativas con convenio vigente con el HRD.

Inducción y Reinducción: El HRD cuenta con un Plan De Inducción y Reinducción para todos sus colaboradores Vigente a partir del 28 de Junio de 2021 y con Código: 302-1-PL2, el cual contempla la inducción en puesto de trabajo.

- **Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar a un empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período (Ley 1567 de 1998, artículo 7).
- **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, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Ley 1567 de 1998, artículo 7).

7.1. Plan de Acción

Fase Diagnostica:

- Se desarrolla el levantamiento de necesidades a partir de la exigencia de Habilitación y Acreditación.
- Se desarrolla un ejercicio con los líderes para el levantamiento de necesidades desde cada uno de los procesos siendo estas de vital importancia para el desarrollo y gestión del personal.
- Se crean proyectos transversales que nos permitirán el desarrollo específico de competencias en los colaboradores de impacto en la organización

Estrategias:

- Se contará con el apoyo de entes externos, expertos en temas específicos que de acuerdo a programación pueden apoyar en la ejecución de acciones de formación.
- Se contará con el equipo de formación idóneo para la ejecución de actividades formativas específicas.
- Se contarán con espacios adecuados y debidamente dotados para la ejecución de las actividades de formación.
- Se contará con medios de comunicación interna para la divulgación de la información con el fin de mantener enterada a la comunidad de lo que se realiza o está por realizarse en la institución.

Presupuesto:

- El presupuesto para la ejecución del Plan Institucional de Formación será planeado, aprobado y establecido desde la gerencia de la Institución.

Responsables:

- El área de Talento Humano en: diseño, evaluación y seguimiento del plan institucional de formación.
- Es responsabilidad de los líderes de área gestionar y ejecutar las capacitaciones y la participación de los colaboradores frente a las actividades de formación realizadas por parte de la institución, junto con la **evaluación de cada capacitación.**

Evaluación:

- Se busca establecer un estándar de medición el cual permita evaluar cada una de las actividades de formación que se realizan, con el fin de gestionar: cierre de brechas, mejoramiento en el proceso directamente, fortalezas y debilidades que se generen en la organización y ejecución del mismo; teniendo en cuenta evaluaciones de aprendizaje y satisfacción. **De esta manera es parte de los soportes de seguimiento la evaluación junto con los formatos de asistencia a cada capacitación.**

El PIC será consolidado en la matriz denominada Formato Plan de Capacitación Institucional, Código: 391-1-F2, en el cual se establecerá la temática del plan teniendo en cuenta las dimensiones y ejes antes expuestos y la cual permitirá realizar un seguimiento riguroso del cumplimiento del plan.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

El éxito de los programas diseñados por las entidades estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento) (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META PARA LA VIGENCIA
Plan ejecutado	N° Actividades Realizadas / N° Actividades programadas en el plan *100	Ejecución del Programa anual de Capacitación al 100%
Cobertura del plan de capacitación	N° Funcionarios participes del plan de educación / N° Total de Funcionarios del hospital *100	80% de funcionarios del hospital participes del plan de educación