

2024

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Empresa Social del Estado  
HOSPITAL SAN FELIX DE LA DORADA

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. MARCO LEGAL .....	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4. OBJETIVOS.....	8
4.1 Objetivo general .....	8
4.2 Objetivos específicos .....	8
5. ALCANCE .....	8
5.1. Beneficiarios.....	8
5.2. Responsables.....	8
6. ESTRATEGIAS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
6.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	9
6.2. Resultados de la encuesta – análisis de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Félix para la vigencia 2024.....	9
Gestión del conocimiento y la innovación .....	10
Creación del Valor Público .....	11
Transformación digital .....	13
Probidad y ética de lo público.....	14
Propuesta de actividades de capacitación en otros temas de apoyo .....	15
7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....	16

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	18
8.1 Indicadores.....	18
9. DIVULGACIÓN.....	19
10. PLAZO DE EJECUCIÓN .....	19
11. ANEXO.....	19

## 1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, dispone que las entidades públicas del Estado deben implementar programas de aprendizaje, a través de la formulación de planes de capacitación, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones. Por consiguiente, la capacitación debe contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y para afrontar el cambio, para adaptarse a los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público. En síntesis, para que las entidades públicas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio, que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren trabajadores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servicio público.

Así las cosas, el Plan de Institucional de Capacitación - PIC de la E.S.E Hospital San Félix, de La Dorada, Caldas, ha sido estructurado para la vigencia 2024, haciendo énfasis en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de Colombia de 1991, mediante procesos de formación y capacitación para los servidores públicos. La capacitación debe entonces preservar e incrementar el mérito de los servidores, garantizando la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales para responder a los permanentes cambios y crecientes exigencias de la comunidad.

Para la E.S.E Hospital San Félix, el objetivo principal es brindar una óptima prestación de los servicios a la comunidad, enmarcados dentro del Plan de Desarrollo Institucional para la vigencia 2020-2024, cuyo objetivo es "Desarrollar los servicios de Primer, Segundo y Tercer nivel de atención, dentro del marco de los principios y valores institucionales, para la realización de contratos con Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Planes de Beneficios y demás entes territoriales o nacionales, de

carácter público o privado que hacen parte del Sistema de Seguridad Social en Colombia, garantizando así el acceso a la población a los servicios de salud y permitiendo la estabilidad financiera de la empresa". Para la consecución de tal fin, se proyectan diferentes estrategias que permitan garantizar la apropiación directa y permanente de competencias y capacidades de los funcionarios vinculados a esta entidad.

Es así como el presente Plan de Capacitación de la E.S.E Hospital San Félix se encuentra formulado en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, donde presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público; y se fundamenta en el reconocimiento de las necesidades y condiciones de los empleados públicos de la E.S.E, con un propósito claro de modernización y mejoramiento continuo.

En tal sentido, el Plan Institucional de Capacitación, toma como fuentes de información para definir las necesidades de capacitación 2024, la encuesta de necesidades de capacitación aplicada a los funcionarios del Hospital, además de las necesidades propias de la entidad en el desarrollo eficaz de sus procesos internos, los temas identificados por los jefes de dependencias y las mejoras sugeridas en el desempeño del servidor público por medio del proceso de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

## **2. MARCO LEGAL**

- Artículo 54 de la Constitución Política "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
- Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el 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”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica: art. 24 de la Ley 909 de 2004, art. 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art.6 del Decreto – 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004.

### **3. MARCO CONCEPTUAL**

El Plan de Capacitación Institucional – PIC, de la E.S.E Hospital San Félix, busca desarrollar aprendizajes en los servidores públicos, fortalecer capacidades y competencias, orientar el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, y el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y la optimización de los servicios que presta.

Pretende, además, que los servidores utilicen las herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad, se actualicen en las últimas normas y potencialicen sus habilidades de la mano de jefes y líderes de los procesos, a la vez que motiven el crecimiento intelectual de sus equipos de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente plan Institucional de Capacitación contempla cuatro ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la innovación

Eje 2. Creación de Valor Público

Eje 3. Transformación Digital

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Dentro del Plan de Capacitación se dará prioridad a estos ejes temáticos que conducen al cumplimiento de los planes estratégicos de la Entidad.

Para conocer los temas que requieren los servidores de la entidad para que fortalezcan las competencias, se diseñó la encuesta virtual para los funcionarios de planta con temáticas estructuradas por cada uno de los cuatro ejes, de acuerdo con las temáticas agrupadas por la función pública.

El instrumento de medición, se encuentra en la plataforma institucional del sistema integrado de gestión "TH-S01-F006 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN".

De conformidad con los resultados de la encuesta, el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E Hospital San Félix, tendrá como pilar los siguientes lineamientos conceptuales y metodológicos:

- Aprendizaje organizacional: El cual se basa en el aprendizaje individual, donde se crea o se adquiere conocimiento, con el fin de adaptarse a las condiciones cambiantes de un entorno.
- Capacitación y formación de empleados públicos: Se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios.
- Programas de aprendizaje: Procesos estructurados, que tienen el fin de ampliar o generar conocimientos que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

Las tres modalidades de instrucción son: I. Capacitación, II. Entrenamiento, III. Inducción y reinducción.

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, la E.S.E Hospital San Félix, cuenta con diferentes estrategias a saber: actividades de capacitación a contratar, cursos, talleres, seminarios, jornadas de socialización o sensibilización, entre otras, y que apuntan al fortalecimiento de habilidades y competencias laborales.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo general**

Concretar y ejecutar actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores de las diferentes dependencias de la E.S.E Hospital San Félix, para el periodo 2024, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes laborales, a través de procesos continuos de capacitación y promoviendo la gestión del conocimiento.

### **4.2 Objetivos específicos**

- Fortalecer la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores de la E.S.E, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano.
- Afianzar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas y proyectos, alineándolos con los objetivos estratégicos y procedimientos de la entidad.
- Familiarizar a los servidores entrantes, con la plataforma estratégica de la E.S.E (Misión, Visión, Valores, Objetivos) y con su rol dentro de la entidad.

## **5. ALCANCE**

### **5.1. Beneficiarios**

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y en provisionalidad de la entidad.

### **5.2. Responsables**



La E.S.E Hospital San Félix, en conjunto con el Comité para la Gestión del Desempeño Institucional, con apoyo del jefe de talento humano, o quien haga sus veces, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan Institucional de Capacitación 2024

## **6. ESTRATEGIAS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **6.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación**

La E.S.E Hospital San Félix, diseñó y aplicó un instrumento TH-S01-F006 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN, de identificación de necesidades y caracterización del personal para la vigencia 2024, mediante una encuesta con aspectos para medir el interés de los funcionarios en participar de las actividades de capacitación; donde la metodología utilizada para la difusión de la citada encuesta fue grupos institucionales de WhatsApp y correo electrónico, llegando a través de los citados medios al 100% de los funcionarios de planta, siendo en la actualidad 45 empleados en total, de los cuales 15 servidores participaron en su diligenciamiento, participación que corresponde al 33% del total de planta.

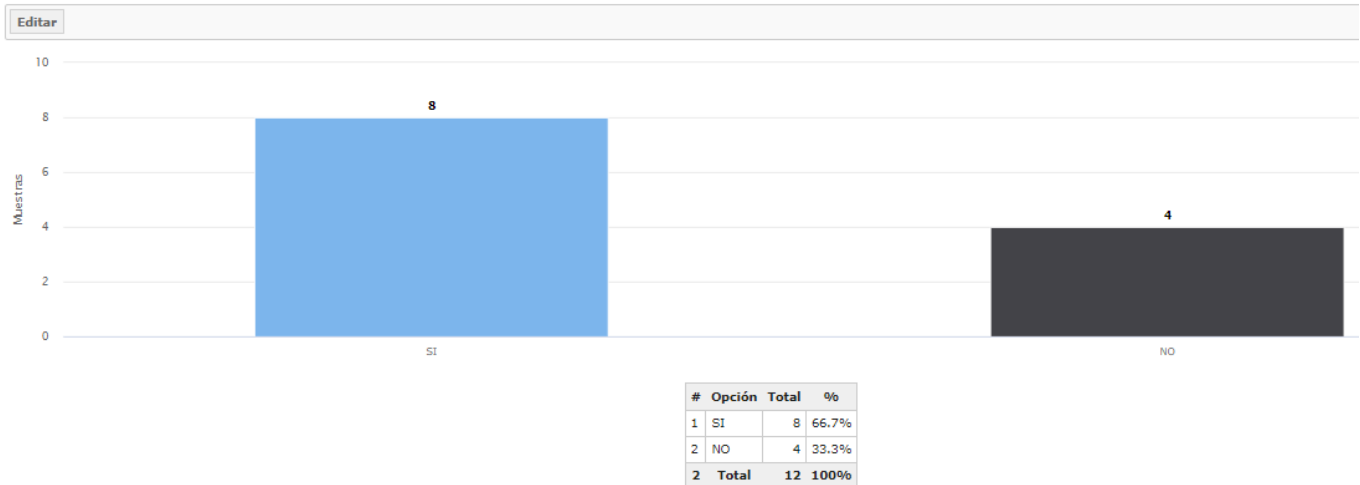
### **6.2. Resultados de la encuesta – análisis de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Félix para la vigencia 2024**

Los resultados obtenidos en el diagnóstico de identificación de necesidades de capacitación, incluyen la pregunta

¿cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para participar activamente en los procesos de capacitación virtual a realizarse?

A la cual el 66.7 % de los 15 funcionarios que respondió la encuesta respondió que sí y el 33.3% respondió que no.

¿Cuenta con las Herramientas Tecnológicas necesarias para participar activamente en los Procesos de Capacitación Virtual?

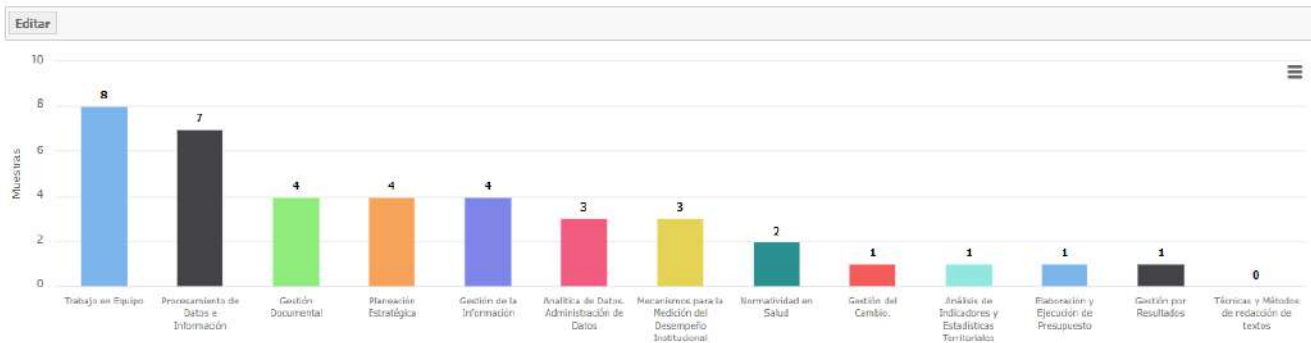


Una vez analizada la información, se obtuvo la identificación de los principales temas de interés por los funcionarios de la Entidad que participaron en el diligenciamiento del Diagnóstico de Necesidades, encontrando los siguientes:

### Gestión del conocimiento y la innovación

Este eje se refiere al proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

De acuerdo con el cargo y las funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, es más importante para usted? Escoja las tres (3) que considera más importantes



EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN			
De acuerdo con el cargo y las funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, es más importante para usted? Escoja las tres (3) que considera más importantes			
Orden	Opción	Total	%
10	Trabajo en Equipo	8	20.51
1	Procesamiento de Datos e Información	7	17.95
4	Gestión Documental	4	10.26
11	Planeación Estratégica	4	10.26
3	Gestión de la Información	4	10.26
2	Analítica de Datos. Administración de Datos	3	7.69
5	Mecanismos para la Medición del Desempeño Institucional	3	7.69
12	Normatividad en Salud	2	5.13
13	Gestión del Cambio.	1	2.56
7	Análisis de Indicadores y Estadísticas Territoriales	1	2.56
8	Elaboración y Ejecución de Presupuesto	1	2.56
9	Gestión por Resultados	1	2.56
6	Técnicas y Métodos de redacción de textos	0	0

Como se puede observar en el gráfico, en el eje Gestión del Conocimiento y la Innovación, los funcionarios prefieren para el desempeño eficaz de sus funciones, las siguientes actividades de capacitación, en orden de mayor a menor importancia: Trabajo en Equipo con 20.5%, Procesamiento de datos e información 17.9%, Gestión documental, planeación estratégica y gestión de la información con porcentajes iguales 10.26%, Analítica de datos. Administración de datos y mecanismos para la medición de desempeño institucional con porcentajes iguales a 7.69%, Normatividad en salud 5.13%, Gestión de cambio, análisis de indicadores y estadísticas territoriales, elaboración y ejecución de presupuesto y gestión por resultados con porcentajes iguales a 2.56%; y encontramos por ultimo las técnicas y métodos de redacción de textos sin ninguna acogida.

### **Creación del Valor Público**

El segundo eje, denominado por Función Pública como Creación del Valor Público, son los resultados observables y medibles que idealmente el Estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades y demandas sociales. El valor público son aquellos

resultados relacionados con cambios sociales producidos por el accionar del gobierno y las instituciones públicas que lo componen.

De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación? Escoja las tres (3) que considera más importantes



EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO			
De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación? Escoja las tres (3) que considera más importantes			
Orden	Opción	Total	%
4	Procesos de Control Interno efectivos, con apoyo en las T	7	20
1	Gestión Pública orientada a resultados	7	20
3	Marcos Estratégicos de Gestión, Planeación y Direccionar	6	17.14
5	Cultura Organizacional	5	14.29
6	Servicio al Ciudadano	5	14.29
7	Lenguaje Claro	3	8.57
2	Formulación de Proyectos bajo la Metodología General A	2	5.71
8	Participación Ciudadana y Mecanismos de Participación	0	0

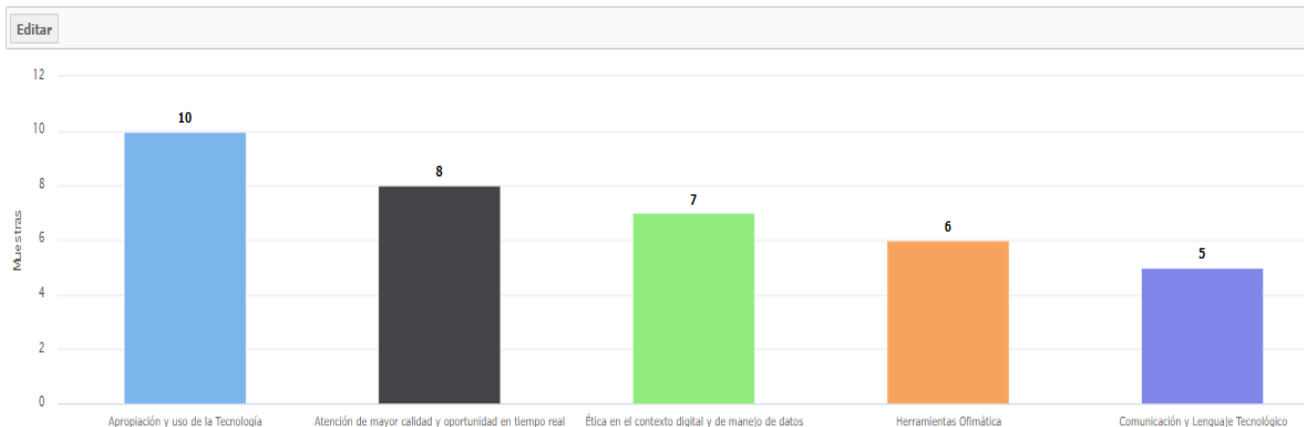
Con relación al eje **Creación del Valor Público**, encontramos las preferencias de los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Félix, de mayor a menor, así:

Procesos de Control Interno Efectivo y gestión pública orientada a resultados con porcentajes iguales al 20%, Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento con 17.4%, cultura organizacional y servicio al ciudadano con porcentajes iguales 14.29%, lenguaje claro 8.57%, Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada 5.71%; y Participación ciudadana sin acogida en la muestra.

## Transformación digital

Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las mismas como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación? Escoja las tres (3) que considera más importantes



EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL			
De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación? Escoja las tres (3) que considera más importantes			
Orden	Opción	Total	%
1	Apropiación y uso de la Tecnología	10	27.78
2	Atención de mayor calidad y oportunidad en tiempo real	8	22.22
5	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	7	19.44
4	Herramientas Ofimática	6	16.67
3	Comunicación y Lenguaje Tecnológico	5	13.89

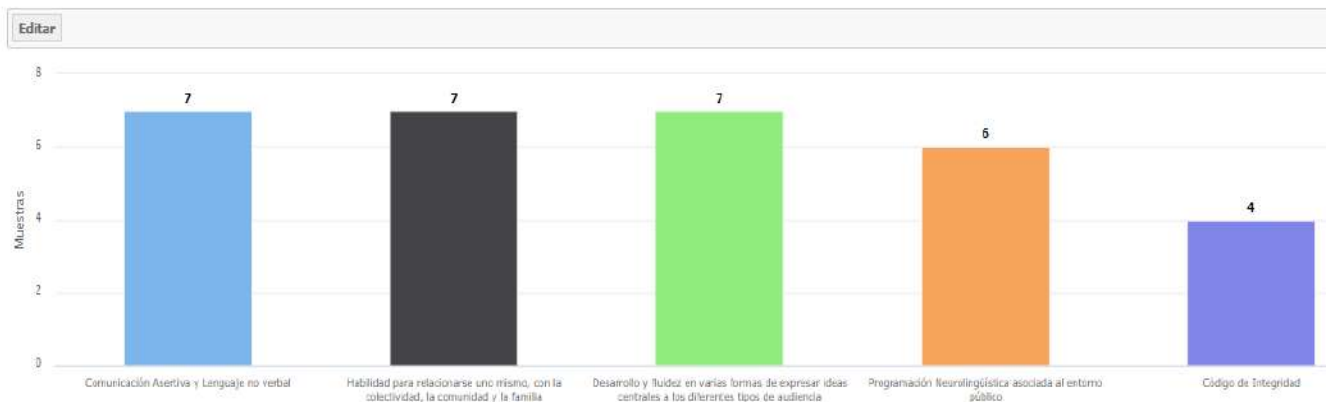
En las preguntas relacionadas con el eje de Transformación Digital, se observa una gran acogida por parte de los funcionarios, quienes refieren un porcentaje de interés alto en la apropiación del conocimiento y uso de las herramientas tecnológicas, así:

Apropiación y uso de la tecnología 22.78%, Atención de mayor calidad y oportunidad en tiempo real 22.2%, Ética en el contexto digital y de manejo de datos 19.44%, Herramientas Ofimáticas 16.67% y Comunicación y Lenguaje tecnológico 13.89%.

### Probidad y ética de lo público

Este eje tiene como propósito generar en el servidor conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público desde la formación de hábitos en los funcionarios, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio; actuando con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. También está obligado a exteriorizar una conducta honesta.

De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación Escoja las tres (3) que considera más importantes



EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LOS PÚBLICO			
De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación Escoja las tres (3) que considera más importantes			
Orden	Opción	Total	%
2	Comunicación Asertiva y Lenguaje no verbal	7	22.58
4	Habilidad para relacionarse uno mismo, con la colectividad	7	22.58
5	Desarrollo y fluidez en varias formas de expresar ideas ce	7	22.58
3	Programación Neurolingüística asociada al entorno públi	6	19.35
1	Código de Integridad	4	12.9

Las actividades en las que manifestaron mayor interés los funcionarios de la entidad, de mayor a menor, son:

Comunicación Asertiva y lenguaje no verbal, Habilidad para relacionarse uno mismo, con la colectividad, la comunidad y la familia, Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a los diferentes tipos de audiencia (formal, no formal, sector salud) con porcentajes iguales a 22.58%, Programación neurolingüística asociada al entorno público 19.35%; y Código de Integridad 12.9%.

En términos generales se puede decir que el interés de los funcionarios se orienta por fortalecer las habilidades de relacionadas con la comunicación asertiva que les permita establecer una mayor comprensión del entorno, los clientes (internos, externos) y, a su vez, un mejor relacionamiento en el ejercicio de sus funciones.

### **Propuesta de actividades de capacitación en otros temas de apoyo**

Con relación a los temas de apoyo, se sugirieron algunos que permitan fortalecer las actividades y procesos diarios que realizan los funcionarios, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Excel avanzado con un porcentaje de 75%, Manejo y elaboración de bases de datos 55%, Manejo de herramientas ofimáticas: 45%.

Respecto de la pregunta abierta ¿para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones, en qué otro tema considera necesario recibir capacitación?, estas fueron los

intereses de los funcionarios:

Por su parte los jefes o líderes de procesos, expresaron necesidad de capacitación para sus equipos de trabajo en los siguientes temas:

Atención al usuario

Atención centrada en el usuario-entender las necesidades del usuario

Trabajo en equipo

Servicio al cliente

Capacitación en manejo de archivo

Es de anotar que, las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Tics, y con ellas las herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad, hacen parte de las estrategias para la ejecución del plan de capacitación 2024. Esto en caso de gestionar actividades mediante plataformas virtuales o cursos y seminarios que se deban adelantar de forma no presencial.

Para ello contamos con la plataforma Classroom y el apoyo del líder de sistemas para la ejecución de las capacitaciones.

## **7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

Las actividades de Inducción y Reinducción de la E.S.E Hospital San Félix, están basadas en los lineamientos generales ofrecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el sentido de aplicar sus recomendaciones para estructurar las etapas y los contenidos de dichas acciones, toda vez que el proceso de acercamiento, conocimiento e integración a una entidad pública, está mediado por el conocimiento que el ciudadano que ingresa a ella tiene sobre sí mismo, sobre los fines del estado y sobre la Administración Pública.

Por tal razón, mediante estas actividades, se ofrecen algunas pautas y pasos a seguir para darle sentido al procedimiento de vinculación del nuevo funcionario público a la entidad, así como a la adaptación del funcionario antiguo a la cultura organizacional, de acuerdo a los cambios producidos en los procesos y procedimientos de la misma, en el marco del desarrollo institucional.

El alcance de este procedimiento es que aplica para los funcionarios públicos inscritos



en carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la E.S.E Hospital San Félix, e integra las actividades relacionadas con la ubicación en el cargo a proveer y el funcionario que lo desempeñará, pasando por el acompañamiento en su ingreso, inducción, hasta la ejecución y evaluación de las capacitaciones que contribuyan al mejoramiento de su desempeño laboral.

Corresponde al jefe de talento humano o a quien haga sus veces, coordinar la gestión de las actividades de inducción, reinducción, identificación de necesidades de capacitación, ejecución y evaluación de estas, a fin de mejorar de manera permanente el desempeño del funcionario en el cargo.

Corresponde al jefe inmediato del funcionario, garantizar las condiciones físicas y de infraestructura necesarias para iniciar sus labores y generar los espacios necesarios para el entrenamiento en el cargo, al igual que apoyar la identificación de necesidades de capacitación para el mejoramiento del desempeño del funcionario y promover su participación en las mismas.

Corresponde al área de planeación y al área de calidad institucional, apoyar los procesos de inducción y reinducción a fin de garantizar la aplicación del Modelo de Operación por Procesos en el desarrollo de todas las funciones institucionales. Corresponde a la Comisión de Personal el seguimiento al programa de inducción y reinducción.

Los registros que se tendrán en cuenta para la ejecución de las actividades de Inducción y Reinducción, son los siguientes:

- Soporte temático de Inducción y Reinducción.
- Registros de asistencia en la versión que se encuentre vigente en el aplicativo de calidad. GI-S03-F003 REGISTRO DE ASISTENCIA V3
- Formato de informe de capacitación TH-S01- F008 FORMATO INFORME DE CAPACITACIÓN.

Todos los documentos soportes de capacitación, se centralizan en la plataforma institucional del sistema integrado de gestión ALMERA en el modulo de tramite PLAN

DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Los jefes de oficina o líderes de procesos, es decir, quienes tengan personal a cargo, serán garantes de la asistencia y la retroalimentación del conocimiento que adquiera cada funcionario, coordinando su participación en los diferentes eventos, otorgando el tiempo necesario para la formación de acuerdo con la importancia de la temática.

Los servidores públicos deberán asistir a las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) para los cuales se les haya convocado, de carácter obligatorio.

Los conocimientos adquiridos en las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) recibidas por los servidores públicos de la Entidad serán evaluados, compartidos y socializados.

El profesional de Talento Humano o quien haga sus veces, realizará el seguimiento al cumplimiento de las capacitaciones programadas en el presente Plan de Capacitación.

Adicional, la evaluación del Plan de Capacitación 2024 se realizará mediante la evaluación de satisfacción y de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

### **8.1 Indicadores**

- Eficacia: Implementación del PIC (actividades ejecutadas) / número de actividades programadas x100
- Cobertura: Numero de servidores públicos capacitados / Numero de servidores públicos x100\*
- Nivel de Satisfacción: Numero de servidores públicos capacitados satisfechos / Numero de servidores públicos capacitados x100
- Eficacia de la Capacitación, Toda capacitación cuya duración sea superior a 20 horas,

será objeto de evaluación de la eficacia, en un periodo no superior a dos meses después de su realización. Las acciones de mejora planteadas por los evaluadores con respecto a las debilidades de formación, encontradas en la Evaluación de Desempeño, serán incluidas en el temario a ejecutar dentro del Programa Institucional de Capacitación –PIC de la vigencia.

\*Para el cálculo del indicador se excluyen las actividades de inducción y reintroducción.

## **9. DIVULGACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la E.S.E Hospital San Félix, al igual que las actividades incluidas en él, será divulgado por el área de Talento Humano a través de los medios internos que garanticen la difusión entre todos los funcionarios de la entidad, de igual forma serán puestos a conocimiento de la ciudadanía en la pagina Web de la Institución.

## **10. PLAZO DE EJECUCIÓN**

El plazo de ejecución para el presente Plan Institucional de Capacitación estará comprendido entre el primero (1) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de 2024.

## **11. ANEXO**

1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2024 (hace parte integral del plan) .

**DIEGO LUIS ARANGO NIETO**  
**Gerente**

**ANTONIO MARÍA GÓMEZ BETANCURT**  
**Profesional Especializado**  
**División Administrativa**

Elaborado por: