

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
AÑO 2025**

TH-203-46-201-01 2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
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 2025.....	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 2025, 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 2024-2027, cuyo objetivo es “Garantizar la prestación de servicios de salud de manera oportuna, generando para la institución reconocimientos reputacionales y financieros en el marco de los principios y valores institucionales, estableciendo contratos con empresas de promoción de la salud, gestoras de programas de beneficios y otros organismos territoriales o privados, que forman parte del sistema de seguridad social”. 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 2025, 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 promover el aprendizaje continuo en los servidores públicos, fortaleciendo sus capacidades y competencias para alinear el talento humano con los objetivos

institucionales, impulsar el mejoramiento de la calidad de vida laboral y optimizar los servicios ofrecidos. También se pretende que los servidores aprovechen las herramientas tecnológicas disponibles, se mantengan actualizados con las normativas más recientes y potencien sus habilidades en colaboración con sus jefes y líderes de áreas, al mismo tiempo que impulsen 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: Proceso fundamentado en el aprendizaje individual, a través del cual se genera o adquiere conocimiento con el propósito de adaptarse de manera efectiva a las condiciones cambiantes del entorno.
- Capacitación y formación de empleados públicos: Esta iniciativa está enfocada en fortalecer las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias esenciales de los funcionarios públicos, promoviendo su desarrollo profesional y potenciando su desempeño al servicio de la ciudadanía.
- Programas de aprendizaje: Procesos estructurados diseñados para ampliar o generar conocimientos, con el objetivo de promover cambios en el comportamiento de

las personas y mejorar su 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, dispone de diversas estrategias, entre las cuales se incluyen actividades de capacitación por contratar, como cursos, talleres, seminarios, y jornadas de socialización o sensibilización, orientadas al fortalecimiento de habilidades y competencias laborales.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Llevar a cabo actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores de las distintas dependencias de la E.S.E. Hospital San Félix durante el periodo 2025, con el propósito de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes laborales. Estas acciones se desarrollarán mediante procesos continuos de aprendizaje, promoviendo la gestión del conocimiento como eje estratégico para el desarrollo institucional.

4.2 Objetivos específicos

- Impulsar el fortalecimiento técnico y administrativo de los colaboradores de la E.S.E., promoviendo su desarrollo integral como recurso humano estratégico.
- Consolidar el compromiso de los empleados con las políticas, planes, programas y proyectos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y procedimientos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores a la plataforma estratégica de la E.S.E., facilitando su comprensión de la Misión, Visión, Valores y Objetivos, así como su rol dentro de la entidad.

5. ALCANCE

5.1. Beneficiarios

El plan institucional de Capacitación está dirigido a todos los colaboradores de la entidad, incluyendo aquellos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, así como quienes ocupan cargos en provisionalidad.

5.2. Responsables

La E.S.E Hospital San Félix, en colaboración con el Comité para la Gestión del Desempeño Institucional y con el apoyo de la persona y/o equipo de trabajo que tengan a su cargo actividades relacionadas con Talento Humano, asume la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones correspondientes al Plan Institucional de Capacitación 2025.

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, con el objetivo de identificar las necesidades y caracterizar al personal para la vigencia 2025. Este instrumento consistió en una encuesta orientada a medir el interés de los funcionarios en participar en las actividades de capacitación. La difusión de la encuesta se realizó a través de los grupos institucionales de WhatsApp y correo electrónico, alcanzando al 100% del personal de planta, compuesto por 45 empleados en total. De estos, 15 servidores completaron la encuesta, lo que representa el 33% de la plantilla.

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 2025

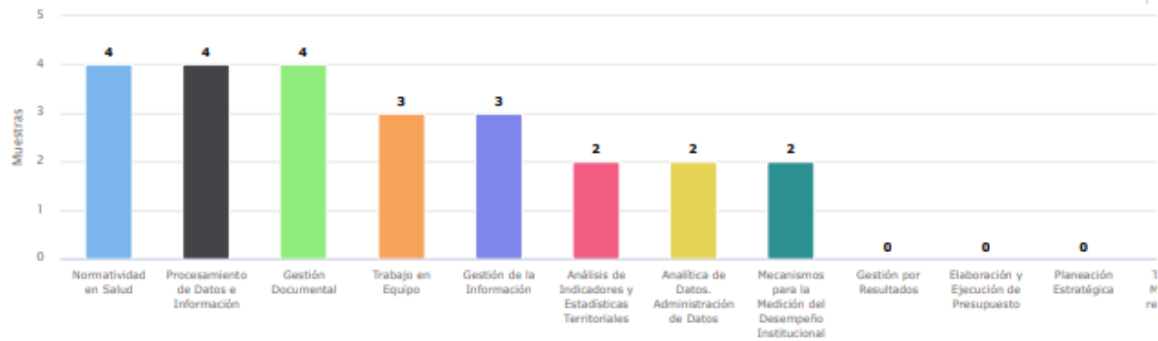
Los resultados obtenidos en el diagnóstico de identificación de necesidades de capacitación, incluyen la pregunta

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?

El 50 % de los 24 funcionarios que respondió la encuesta seleccionaron los siguientes temas como prioridad:

- Normatividad en salud
- Procesamiento de datos e información
- Gestión Documental

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



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 de implementación de acciones, mecanismos e instrumentos destinados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar tanto el conocimiento tácito como el explícito de las entidades públicas. Su objetivo es fortalecer la gestión, facilitar los procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de interés

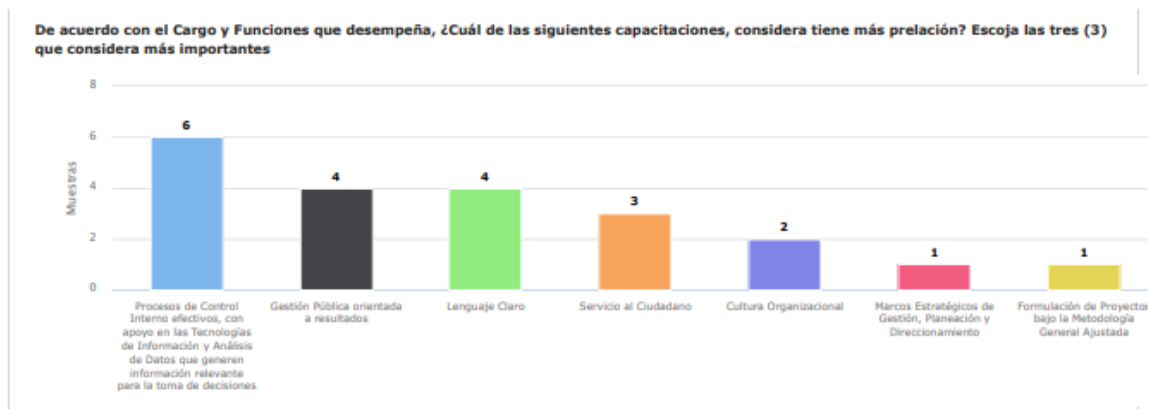
EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN			
De acuerdo con el cargo y las funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, es más importante para usted? Escoja las tres (3) que considera más importantes			
Orden	Opción	Total	%
1	Normatividad en Salud	4	16.7
2	Procesamiento de Datos e Información	4	16.7
3	Gestión Documental	4	16.7
4	Trabajo en Equipo	3	12.5
5	Gestión de la Información	3	12.5
6	Análisis de Indicadores y Estadísticas Territoriales	2	8.3
7	Analítica de Datos. Administración de Datos	2	8.3
8	Mecanismos para la Medición del Desempeño Institucional	2	8.3
9	Gestión por Resultados	0	0
10	Elaboración y Ejecución de Presupuesto	0	0
11	Planeación Estratégica	0	0

12	Técnicas y Métodos de redacción de textos	0	0
13	Gestión del Cambio.	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: Normatividad en Salud, Procesamiento de datos e información y Gestión Documental con un 16.7%, cada uno, Trabajo en Equipo y Gestión de la información con un 12.5%, Análisis de Indicadores y Estadísticas Territoriales y Analítica de Datos. Administración de Datos con un 8,3% cada uno, 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, se refiere a los resultados observables y medibles que el Estado debe lograr, en la medida de lo posible, para satisfacer 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.

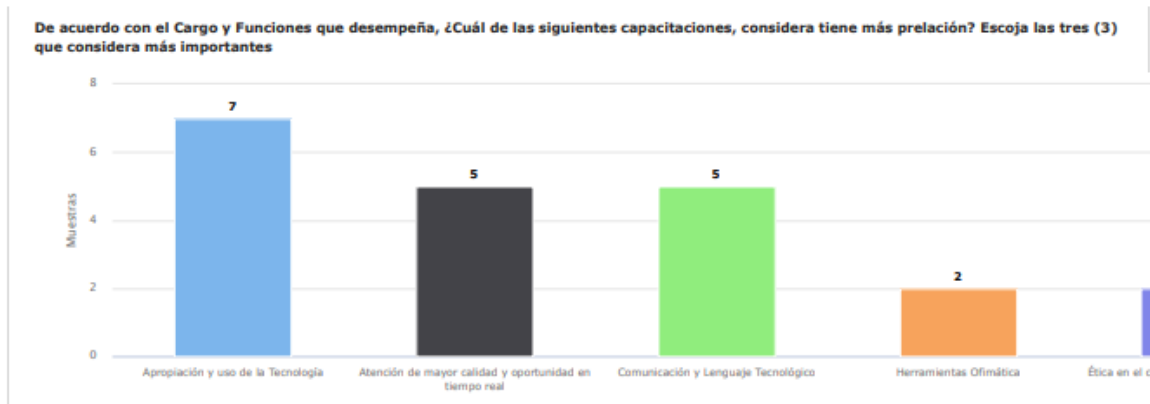


EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO			
De acuerdo con el Cargo y Funciones que desempeña, ¿Cuál de las siguientes capacitaciones, considera tiene más prelación? Escoja las tres (3) que considera más importantes			
Orden	Opción	Total	%
1	Procesos de Control Interno efectivos, con apoyo en las T	6	28.57
2	Gestión Pública orientada a resultados	4	19.05
3	Lenguaje Claro	4	19.05
4	Servicio al Ciudadano	3	14.29
5	Cultura Organizacional	2	9.52
6	Marcos Estratégicos de Gestión, Planeación y Direcciona	1	4.76
7	Formulación de Proyectos bajo la Metodología General A	1	4.76
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 con un porcentaje del 28.57%, gestión pública orientada a resultados y lenguaje claro con porcentajes iguales al 19.05%, servicio al ciudadano con un 14.29, cultura organizacional con un 9.52, marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento y formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada con porcentajes iguales al 4.76%; y Participación ciudadana sin acogida en la muestra.

Transformación digital

El proceso mediante el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias con el fin de maximizar beneficios, aprovechando la digitalización de sus operaciones y la implementación dinámica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en estrecha colaboración con los recursos humanos. En un contexto de constantes cambios impulsados por la influencia de las TIC, emergen nuevos conceptos que las posicionan como herramientas clave para transformar los procesos tradicionales. En este sentido, el Gobierno Nacional establece directrices orientadas a fomentar esta transformación digital.



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	7	33.3
2	Atención de mayor calidad y oportunidad en tiempo real	5	22.8
3	Comunicación y Lenguaje Tecnológico	5	22.8
4	Herramientas Ofimática	2	9.5
5	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	2	9.5

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:

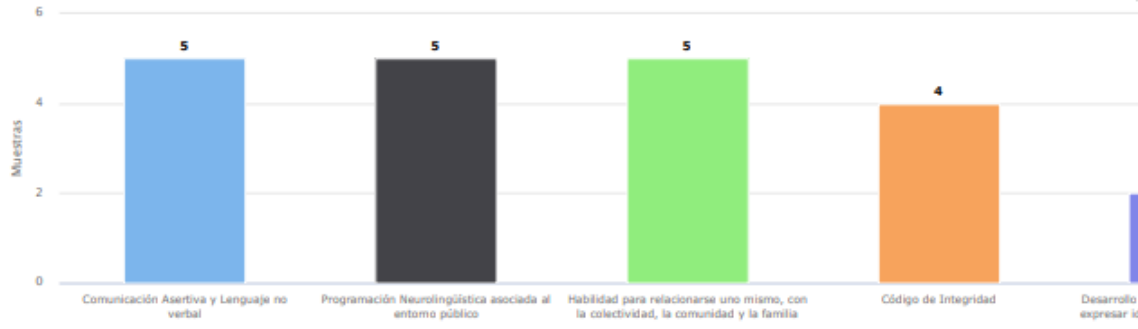
Apropiación y uso de la tecnología 33.3%, Atención de mayor calidad y oportunidad en tiempo real y comunicación y lenguaje tecnológico con porcentajes iguales al 22.8%, Herramientas Ofimáticas y Ética en el contexto digital y de manejo de datos con porcentajes iguales al 9.5%.

Probidad y ética de lo público

Este eje tiene como objetivo fomentar en los servidores públicos conductas alineadas con las competencias comportamentales del sector, a través de la formación de hábitos que permitan a los funcionarios apropiarse de estos comportamientos. De esta manera, contribuirán al desarrollo de su identidad y a la consolidación de una cultura organizacional en la gestión pública, orientada hacia la eficacia y la integridad del servicio. Esto implica actuar con rectitud y honradez, priorizando el interés general sobre cualquier beneficio personal, ya sea directo o indirecto. Asimismo, se requiere

que los funcionarios manifiesten de manera constante 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	%
1	Comunicación Asertiva y Lenguaje no verbal	5	23.8
2	Programación Neurolingüística asociada al entorno público	5	23.8
3	Habilidad para relacionarse uno mismo, con la colectividad	5	23.8
4	Código de Integridad	4	19
5	Desarrollo y fluidez en varias formas de expresar ideas c	2	22.58

Las

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

Comunicación Asertiva y lenguaje no verbal, Programación neurolingüística asociada al entorno público y Habilidad para relacionarse uno mismo, con la colectividad, la comunidad y la familia, con porcentajes iguales al 23.8%, Código de Integridad con un porcentaje del 19% y Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a los diferentes tipos de audiencia (formal, no formal, sector salud) 9.5%.

En términos generales, se puede afirmar que los funcionarios buscan fortalecer sus habilidades en comunicación asertiva, con el objetivo de mejorar su comprensión del entorno y de los clientes (tanto internos como externos), lo que, a su vez, favorece un mejor relacionamiento en el desempeño de sus funciones.

Propuesta de actividades de capacitación en otros temas de apoyo

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

Es importante señalar que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y las herramientas tecnológicas disponibles en la entidad son componentes clave dentro de las estrategias para la ejecución del plan de capacitación 2025. Esto se aplica especialmente en la gestión de actividades a través de plataformas virtuales o en la realización de cursos y seminarios que se lleven a cabo de manera 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 se fundamentan en los lineamientos generales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, aplicando sus recomendaciones para estructurar tanto las etapas como los contenidos de estas acciones. Este proceso de acercamiento, conocimiento e integración a la entidad pública se ve influido por la comprensión que el ciudadano que ingresa tiene de sí mismo, de los fines del Estado y de la Administración Pública.

Con el fin de optimizar el proceso de vinculación y adaptación de los funcionarios públicos, este procedimiento ofrece pautas y pasos para facilitar tanto la incorporación de nuevos empleados a la entidad, como la adaptación de los funcionarios antiguos a la cultura organizacional, considerando los cambios en los procesos y procedimientos internos, en el contexto 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 y líderes de procesos, como responsables del personal a su cargo, tendrán el deber de garantizar la participación y la retroalimentación del conocimiento adquirido por cada funcionario. Esto incluye coordinar la asistencia a los eventos de formación y otorgar el tiempo necesario para que el personal se capacite en función de la relevancia de cada temática.

La asistencia de los servidores públicos a las actividades de los programas de aprendizaje, como inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación, será de carácter obligatorio cuando sean convocados.

Los conocimientos adquiridos a través de estas actividades deberán ser evaluados, compartidos y socializados dentro de la Entidad, promoviendo su aplicación efectiva en las labores diarias.

El profesional de Talento Humano, o quien ejerza esta función, realizará un seguimiento continuo al cumplimiento de las capacitaciones previstas en el Plan de Capacitación, asegurando su correcta ejecución y alcance.

Adicional, la evaluación del Plan de Capacitación 2025 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 reinducción.

9. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 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 2025.

11. ANEXO

1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2025 (hace parte integral del plan) .

CESAR AUGUSTO RINCONES SANCHEZ
Gerente

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

Elaborado por:
Mónica Saldaña