

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC
TALENTO HUMANO**

DIEGO LEON MUÑOZ ZAPATA
GERENTE
2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. MARCO LEGAL.....	5
4. CONCEPTOS.....	7
5. ALCANCE.....	8
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	10
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	11
8. CAPACITACIÓN Y EJES TEMÁTICOS QUE AYUDAN AL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	12
9. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2021.....	18
9.1 FASE DE DIAGNÓSTICO.....	18
9.2 FASE DE PROGRAMACIÓN.....	19
9.3 FASE DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN.....	19

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, expresado en el presente documento, tiene su fundamento en los lineamientos conceptuales del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, emitido el 24 de abril de 2017 mediante Resolución 390 DE 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

En este nuevo esquema, la capacitación es presentada como movilizadora de cambios institucionales, donde la capacidad de innovar, retener y transferir conocimientos, así como la optimización de recursos y maximización de beneficios de forma eficiente y transparente, son los principales propósitos.

Igualmente, el aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aportes del nuevo esquema.

El Plan Institucional de Capacitación, tiene como principal insumo las políticas de gestión y desempeño incorporadas en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 y de obligatorio cumplimiento para todas las entidades territoriales.

El desarrollo de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional.

Todo esto se logrará a través del uso del recurso humano tanto interno como externo de la institución, además de utilizar la tecnología como un aliado por medio de una plataforma virtual que le facilitará a todos los funcionarios un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones e información en general.

Este Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 es una herramienta que busca optimizar las calidades del talento humano en el ejercicio de sus funciones.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para orientar la formación y capacitación de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, a fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, garantizando el fortalecimiento de las competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y la gestión del conocimiento, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones de formación, inducción, y re- inducción necesarias para el servidor público de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.
- Propiciar la cultura de la calidad en la prestación de los servicios, enfocadas en la Seguridad del paciente.
- Elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios en los puestos de trabajo.
- Promover la comunicación organizacional en cada una las áreas de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.
- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo, como forma de trabajo, garantizando la capacitación programada en los temas que permitan mantener el mejoramiento continuo de la calidad.
- Fomentar el desarrollo integral de los colaboradores con la generación del conocimiento que permita una mayor adherencia a los procesos y procedimientos propios de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.

- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el PIC para la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí es el siguiente:

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para Empleados del Estado.

Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto reglamentario 1227 de 2005, por medio del cual se reglamenta el decreto ley 1567 de 1998.

Decreto 2539 de 2005, Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1064 de 2006, 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 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del sector de la Funcion Publica.

Guia para la formulacion del Plan Institucional de Capacitacion PIC.

Resolución 390 de 2017 de la Función Pública, Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación 2017 - 2027.

Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 051 de 2018, Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las Competencias Laborales generales para los Empleos Públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Resolucion 3100 de 2019, Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

4. CONCEPTOS

- **Acciones de formación**

Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

- **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

- **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).

- **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.

- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)**

Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115,1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

- **Educación Informal**

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, 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 Ar.4 - Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2021 comprende el conjunto de lineamientos y prioridades que buscan orientar la formulación de acciones que promuevan el

desarrollo de la gestión pública; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

<p>CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE REMOCIÓN</p>	<p>PROVISIONALES</p>	<p>PERSONAS MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación formal de acuerdo con el sistema de estímulos. • Educación para el trabajo y el desarrollo humano. • Inducción y reintucción. • Entrenamiento en el puesto de trabajo. • Temas transversales para el desempeño institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y Reinducción • Entrenamiento en el puesto de trabajo. • Temas transversales de interés para el desempeño institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Temas transversales de interés para el desempeño institucional.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la

temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Conceptuales.

- **La Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. 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.

- **Competencias laborales:** son 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, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

Pedagógicos.

- **El aprendizaje organizacional:** representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

8. CAPACITACIÓN Y EJES TEMÁTICOS QUE AYUDAN AL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 atiende la normatividad vigente y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, el cual impulsa el desarrollo de tres ejes temáticos:

- **Gobernanza para la Paz.**

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado

- **Gestión del conocimiento.**

Esta temática responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública. La gestión del conocimiento propone como objetivo implementar programas para la generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la entidad, principalmente en los equipos transversales.

- **Creación de valor público.**

Esta temática responde a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos, alineando las decisiones que deben tomar con el buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y misión de la entidad, lo que implica un cambio de la cultura del servicio para generar valor público y un Estado más eficiente.

Cada eje tiene contenidos desde las dimensiones del **Ser, Hacer y Saber**, que la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, podrá enfocar en el desarrollo de la vigencia de acuerdo con:

- Recurrencia de quejas y reclamos sobre los servicios prestados de manera deficiente o susceptible de mejora.
 - Encuestas de percepción y satisfacción del cliente.
 - Estudio de clima laboral.
 - Evaluación de desempeño individual y por procesos.
 - Planes de mejoramiento a que haya lugar.
-
- **Aprendizaje organizacional.**

El aprendizaje organizacional es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. Así las cosas, para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas. Para ello la formulación y ejecución de los planes y programas de capacitación institucionales debe:

- Estimular actitudes innovadoras.
- Generar competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje.
- Establecer mecanismos para la valoración y desarrollo de competencias a todos los servidores para la evaluación de desempeño.

El aprendizaje organizacional debe contribuir y alimentarse de la cultura organizacional. Por ello, la cultura del aprendizaje debe desarrollar principios, conocimientos y reglas que permitan compartir el conocimiento, creando sentido de pertenencia, facilitando la adaptación de los empleados y, permitiendo e incentivando la difusión del conocimiento.

A continuación, se presentan las temáticas por dimensión de competencias en las que la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, de acuerdo con los objetivos del PIC, podrá orientar las acciones de formación:

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para La Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas y de relacionamiento. • Creatividad y adaptación. • Vocación de servicio. • Convivencia y reconocimiento de la diversidad. • Ética y transparencia en la gestión pública. • Inteligencia emocional.
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos y protección de DDHH. • Accountability. • Mecanismos de participación ciudadana. • Resolución de conflictos. • Optimización de recursos disponibles. • No estigmatización, no discriminación.
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos. • Principios y fines del Estado. • Enfoque de derechos. • Dimensionamiento geográfico y especial. • Planeación y gestión de los recursos naturales.

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio. • Innovación y experimentación. • Flexibilidad y adaptación al cambio. • Trabajo en equipo. • Gestión por resultados. • Formas de interacción.
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de datos. • Gestión de aprendizaje institucional. • Gestión contractual. • Planificación y organización. • Gestión de la información. • Mecanismos para la medición del desempeño institucional. • Empatía.
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio cultural. • Modelos basados en el trabajo en equipo. • Generación y promoción del conocimiento. • Estrategias de desarrollo. • Diversidad de canales de comunicación. • Incremento del capital intelectual. • Procesamiento de datos o información. • Orientación a la calidad. • Innovación. • Razonamiento matemático. • Manejos de información geográfica.

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<p>Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.</p>	<p>Ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al ciudadano. • Calidad del servicio. • Desarrollo humano. • Liderazgo. • Proactividad. • Orientación al resultado.
	<p>Hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia estratégica. • Gerencia financiera. • Gestión y desarrollo del talento humano. • Promoción de liderazgo. • Flujo de la información de manera pública. • Fortalecer la legitimidad.
	<p>Saber</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de recursos. • Gestión presupuestal. • Desarrollo organizacional. • Logro de metas y propósitos organizacionales. • Solución de problemas. • Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. • Derechos políticos y electorales. • Rol del servidor público en la generación de valor público. • Orientación estratégica. • Empoderamiento.

9. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2021

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnóstico, Programación, Ejecución y Evaluación y su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales se deben elaborar bajo la orientación del área de talento humano y con la participación de las diferentes áreas de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

9.1 FASE DE DIAGNÓSTICO

Se realizó análisis a los siguientes instrumentos:

- La encuesta de necesidades de capacitación realizada por el área de Talento Humano a las áreas de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí según su estructura organizacional.
- Consolidación de los planes de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño anual.
- Resultados del Plan Institucional de Capacitación 2020.

9.2 FASE DE PROGRAMACIÓN

Se debe tener en cuenta el presupuesto para la ejecución del plan durante la vigencia 2021.

Se tendrá una base de datos vigente de las ofertas de personas naturales y jurídicas de calidad académica para capacitar en las áreas temáticas definidas.

- SENA.
- Universidades con las cuales se tiene convenio docencia servicio.
- Caja de compensación familiar.
- Administradora de Riesgos Laborales.

9.3 FASE DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN

Para la ejecución, el área de talento humano trabajará directamente los temas a desarrollar presentados en las solicitudes.

- Modelo De Gestión Institucional.
- Calidad De La Atención En Salud.
- SG- SST.
- Buen Gobierno.
- Código De Integridad.
- Seguridad Del Paciente.
- Gestión Ambiental.
- Procesos Disciplinarios.
- Acoso Laboral.
- Derechos Humanos.
- Atención Al Usuario.
- Convivencia Laboral.
- Manejo De Residuos.
- Protocolos.
- Clima Laboral - Cultura "Buenos Días" "Gracias" "Feliz Tarde".
- Trabajo En Equipo.

- Asertividad.
- Humanismo - Trato Con El Compañero, Paciente Y Familia.
- Ser Productivo Vs Manejo De Los Tiempos.
- Ética En Personal De La Salud.
- Atención a pacientes víctimas de violencia sexual.
- Procedimientos De Enfermería y auxiliar De Enfermería.
- Administración De Medicamentos.
- Trato Humanizado en los servicios de salud.
- Gestión del duelo.
- Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos.
- Cuidado de la donante.
- Sarlaf.

Dichas capacitaciones podrán variar durante el año teniendo en cuenta la necesidad de cada área y la detección continua de posibles puntos a reforzar.

Las Capacitaciones, inducciones y entrenamientos en el puesto de trabajo estarán a cargo de cada líder de área en coordinación con la oficina de Talento Humano, quienes ayudarán a la debida realización de estas prestando los insumos necesarios para cada capacitación.

Dichas capacitaciones no tienen fechas específicas de realización dada la naturaleza de la institución, se debe tener en cuenta disponibilidad de horarios tanto del personal de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí como de las instituciones que prestarían sus servicios de ser necesarios.

Por otro lado, las acciones de formación establecidas por la Resolución 3100 de 2019, tendrán una vigencia de dos años.

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las evaluaciones de cada capacitación además de las encuestas de impacto realizadas.

Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de los siguientes instrumentos:

Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

DESCRIPCIÓN	INDICADOR
Inducción institucional	No. de personas con inducción institucional en el período/ Total de personas que ingresaron a laborar en el período x 100
Porcentaje de cobertura Plan Anual de Capacitaciones	No de funcionarios capacitados/Total funcionarios laborando en la institución *100
Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación	No. de capacitación realizadas / Total de capacitaciones definidas en el programa de capacitación x 100

De igual forma se llevará a cabo una evaluación de impacto de las capacitaciones con el objetivo de visualizar las fortalezas y debilidades de cada una, de manera que los servidores beneficiados, tengan la oportunidad de pronunciarse sobre el desarrollo de la misma y que ello le sirva a la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí para corregir las debilidades encontradas.

10. META

Alcanzar un cumplimiento de capacitación por anual del 90% del personal que presta servicios a la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí independiente su tipo de vinculación.



DIEGO LEON MUÑOZ ZAPATA
Gerente E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.