

## PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: TH PL 05

VERSIÓN: 3

FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020

Página 1 de 21

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## VIGENCIA 2020



	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Prof. Talento Humano	
REVISÓ	Lina Yineth Vega Hidalgo	Coordinadora Administrativa	
APROBÓ	Diego Antonio Rubio Bohórquez	Gerente	



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 2 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

### PRESENTACIÓN

#### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL VIGENCIA 2020

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento de temas específicos de los diferentes del Hospital y de los funcionarios que lo integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación para el año 2020, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez , humanización de los diferentes servicios que presta la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pila de Medina "Unidos por la Comunidad con Humanización y Calidad"

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales . "VOCACION DE SERVICIO, RESPETO Y HONESTIDAD".



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 3 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

### JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales En su artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación como 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567" También la normatividad señala que la "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 4 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

### MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- 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 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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 5 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

### DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar el Plan en Acción en Salud (PAS) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, se realizó una encuesta de necesidades y además cada Líder de Área elaboró un cronograma de necesidades de capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

PROCESO	CAPACITACIÓN	PERSONAL
Asistencial y Administrativa	Habilitación	Administrativo y Asistencial
Enfermería y Médicos	Protocolos y guías	Asistencial
Asistencial y Administrativo	Programa Citisalud	Asistencial y Administrativo
Administrativa	Manejo de Archivo	Administrativo y Asistencial
Administrativa y Asistencial	Atención al usuario	Administrativo y Asistencial
Asistencial y Administrativo	Humanización	Administrativo y Asistencial
Asistencial y Administrativos	Bioseguridad	Administrativo y Asistencial
Asistencial Enfermería	Administración de medicamentos, procedimientos invasivos, uso ventilador mecánico	Asistencial
Asistencial y Administrativos	Autocontrol	Asistencial y administrativos



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 6 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

Médicos		Salud pública, ETS, ETV	Médicos Funcionales	Unidades
Administrativos y Asistenciales	y	Propias de su puesto de trabajo, normatividad vigente, actualización en fichas de reporte	Todo el personal	
Administrativos y Asistenciales	y	Trabajo en equipo	Todo el personal	

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales, este reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

1. MECI.
2. Seguridad del Paciente.
3. Humanización en los servicios de salud.
4. Hospitalización.
5. Ofimática.
6. Inducción en puesto de trabajo.
7. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Modelo Integral de Planeación y Gestión
9. Plan de Acción en Salud -PAS

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2020, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su de nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las



**"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"**  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 7 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

Metas Institucionales, de acuerdo a los PAS por proceso e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares superiores de calidad exigidos por el Sistema Único de Habilitación (S.U.H.), ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad, Sistemas de información (ofimática – comunicación asertiva) y Autocontrol (MECI), Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mitigar riesgos laborales en todo el entorno, Estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades

### OBJETIVO GENERAL

Establecer los parámetros necesarios y requerimientos de formación y capacitación de los funcionarios, con el fin de mejorar los conocimientos en la planeación, comunicación, participación y aptitudes frente al servicio generando humanización y calidad, elevando el nivel de las competencias Laborales para el desarrollo de las actividades que desempeñan

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el proceso de habilitación que está adelantando la entidad.
2. Promover la capacitación del talento humano al servicio de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 8 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
6. Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.
7. Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.
8. Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
9. Promover el Autocontrol y el conocimiento el MECI a los funcionarios y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales.
10. Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional

### PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

**1. 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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: TH PL 05

VERSIÓN: 3

FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020

Página 9 de 21

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

**2. 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.

**3. 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.

**4. 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 activa de los empleados.

**5. Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**6. 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.

**7. 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.

**8. Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**9. 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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 10 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

**10. 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

### DEFINICIONES

**a) Capacitación :** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**b) Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**c) Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

**d) Educación informal** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones,



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: TH PL 05

VERSIÓN: 3

FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020

Página 11 de 21

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

**e) Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "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".

**f) Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

**g) Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

**h) Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

### METAS

Para la vigencia 2020 se prevé capacitar a los funcionarios de la planta de personal del Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales; tanto del área



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 12 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

Administrativa, Área asistencial, procurando cumplir la capacitación en un noventa y un (95%) por ciento del personal durante la vigencia del presente plan.

Realizar la inducción al 100% al personal que ingrese al Hospital en la vigencia 2020  
Realizar el programa de reinducción al 95% del total de personal del hospital y sus unidades funcionales.

En este sentido, es preciso aclarar que al personal no vinculado a la planta y al personal de contrato o de apoyo a la gestión se brindará capacitación, toda vez no se incurra en costos adicionales por su asistencia. Es importante señalar que esta participación no debe generar erogaciones adicionales a la entidad.

En todo caso al personal de apoyo a la gestión en la modalidad de contrato se aplicará el programa de inducción y re inducción.

### **METODOLOGÍA.**

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2020, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, provisionales y colaboradores, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los colaboradores del Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales. Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Guía Institucional de Capacitación, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de Acreditación que se va a adelantando en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), comunicación asertiva y Modelo Estándar de Control Interno - MECI.

Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida.

### **Anexo No 1.**



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 13 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN** (fecha, dirigido a, expositor, tema y objetivo de la capacitación)

### PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en el Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y sus Unidades Funcionales, a través de seguridad del paciente, humanización del servicio, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, comunicación asertiva y MECI.

### ALCANCE

Aplicable a todo el personal que forma parte de la Empresa a través de un vínculo laboral.

### CRITERIOS

Manual de procesos y procedimientos interno y formatos establecidos desde el proceso de calidad Institucional.

Normatividad vigente aplicable a la Entidad y a cada uno de los procesos.

Verificación de los planes de capacitación dirigido al talento humano de vinculación directa y prestacional.

Revisión y evaluación de las propuestas de capacitación

### RESPONSABLES



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 14 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social y Convivencia Laboral : Gestionar, coordinar y hacer cumplir los planes y programas de capacitaciones de acuerdo a las políticas establecidas en el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Es responsabilidad del Sistema de Calidad y Comité del Modelo Estándar de Control Interno MECI: Brindar apoyo continuo en el mejoramiento de los procesos Misionales y de apoyo.

Es responsabilidad de la Alta Gerencia asignar los recursos humanos, tecnológicos y económicos para el desarrollo del programa de capacitaciones que va dirigido a todo el personal que labora en la Empresa.

### RECURSOS

-Humanos: Equipo de trabajo de la oficina de Talento Humano, Comité de Bienestar y encargado del programa de capacitación y entrenamiento.

-Tecnológicos: Equipos de cómputo, mesa de trabajo, equipo multimedia, aire acondicionado, video beams, sistemas de información, sistemas de redes y correo electrónico de la empresa

-Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia.

### HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 el cual lo desarrollará el proceso de Talento Humano y cuyo contenido tiene los programas de inducción y re inducción así como de temas específicos dependiendo el proceso, contara con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

### CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, tendrá en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas, repartidas a todos los procesos, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Habilitación, Seguridad del Paciente,



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 15 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Humanización y Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Para tal caso se socializara y publicara en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al gestor y/o líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores.

### MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

**Seminarios y talleres Modalidad:** en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

**Capacitación / taller en el puesto de trabajo:** Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Registros:** En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad del ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina.

**Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos:** Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.

**Formato evaluación de capacitación:** Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa. (Anexo 2).



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: TH PL 05

VERSIÓN: 3

FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020

Página 16 de 21

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

**Formato evaluación de impacto de capacitación:** Este se aplicará como mínimo una vez por año y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y sus jefes inmediatos.

**Responsabilidad en el reporte de los registros:** De las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

### EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros. (Ver Anexo 2)

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas / total de personal de planta de personal del Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina Nivel de asistencia a



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 17 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas / Total de contratistas del Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina. Es importante señalar que esta participación no generará erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2018, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo.

El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar. El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestor / líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano. Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.

### INDICADORES DE GESTION

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDICION	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANALISIS
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No. De asistentes a las capacitaciones	Total personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Semestral
Cumplimiento del programa de inducción	No. De personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x 100	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Listados de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado (pedir	Semestral



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 18 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

					listado de asistencia)	
--	--	--	--	--	------------------------	--

### SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

<b>CRITERIOS:</b>	CP=( No CAPACITACIONES EJECUTADAS/ No DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS)* 100	META	85 %	FRECUENCIA	MENSUAL	CLASE CAPACITACIONES	BASICA	Capacitaciones que se puede impartir por medio del conocimiento adquirido en la experiencia, formación o educación. No se requiere certificación o estudios específicos
	<b>IND. EFICACIA</b>	EC=(PRUEBAS SATISFACTORIAS/ No. TOTAL DE EVALUACIONES)*100	META	80 %	FRECUENCIA		MENSUAL	ESPECIALIZADA

### NOTA ACLARATORIA

El cronograma de capacitaciones está sujeto a cambios para cumplir con los objetivos institucionales. Personal que asista a Congresos, talleres, Diplomados, Conferencias debe realizar la retroalimentación de los temas tratados con el grupo de trabajo que esté involucrado en los mismos, máximo 15 días después de asistir a los eventos.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 19 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

### ANEXO 1

#### CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

(Se anexa en una hoja de Excel)

### ANEXO 2

#### INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUES DE LAS CAPACITACIONES

Tema de la Capacitación:						
Fecha:						
Responsables de la capacitación:						
Estimado participante favor contestar objetivamente los siguientes ítem, utilizando la escala de 1 (uno) a 5 (cinco) siendo 5 el valor más alto y uno el valor más bajo. Marque con una x la calificación que considere						
	CONTENIDO	1	2	3	4	5
1	Los temas tratados son aplicables a su actividad laboral					
2	Los temas tratados respondieron a su interés y expectativas.					
3	Las actividades le permitieron participar y atender a cada tema.					
4	La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos.					

	CONFERENCISTA	1	2	3	4	5
5	Despertó y mantuvo el interés del participante					
6	Ayudo a la comprensión de los temas con estrategias didácticas.					
7	La información que proporciono fue clara y completa					
8	Presento el esquema general de los temas y menciono los objetivos de esta actividad.					



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO: TH PL 05**

**VERSIÓN: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 20 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	Referente al lugar donde se desarrolló la actividad fue adecuado					
<b>10</b>	Se dio cumplimiento a las fechas y tiempos establecidos.					
Observaciones o sugerencias:						

### ANEXO 3 EVALUACIÓN DE IMPACTO A LA CAPACITACIÓN

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos de esta capacitación.

<b>TEMA DE LA CAPACITACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN</b>	
<b>FECHA</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>PROCESO</b>	
<b>PERMANENCIA EN EL CARGO</b>	

Lea cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Marque con una X la opción que crea conveniente

1. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimiento o competencias para el objetivo de esta capacitación era			
<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Después de esta capacitación, mi nivel de conocimiento o competencias para el objetivo de esta capacitación era			
<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Estime que % de lo aprendido le sirve para su labor diaria			
<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.			



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



## PLAN DE CAPACITACIÓN

**CODIGO:** TH PL 05

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 21 de 21

**Cargos Involucrados:**

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

**Dueño del procedimiento:**

Talento Humano

4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.

BAJO	MEDIO	MEDIO ALTO	ALTO

5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas con la capacitación para el desarrollo de su trabajo.

INSATISFECHO	POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO

6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría dar más relevancia



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990

