PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN 2024

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Profesional Universitario – Administración de Personal	Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Comité de Gestión y Desempeño

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS 3
2. ALCANCE 4
3. CAMPO DE APLICACIÓN 4
4. ACTUALIZACION 6
5. DEFINICIONES 6
6. CONTENIDO GENERAL 9
7. ANEXO 21
8. CONTROL DE CAMBIOS 24

COPIA CONTROLADA

1. OBJETIVOS

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas.

Objetivos Específicos

- Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes servicios y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente, planes de acción y resultados de Evaluación de desempeño, los requerimientos de los estándares de habilitación y acreditación, así como la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que permitan un adecuado proceso de formación y capacitación.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E H.U.E.M a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con la institución e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del curso virtual de inducción y re inducción publicado en la plataforma E-learning institucional.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación vigente.
- Realizar la medición del cumplimiento del plan de Formación y capacitación de manera semestral mediante herramientas cuantitativas y cualitativas definidas por el procesos de gestión y desarrollo del talento humano , las cuales permitan no solo el conocimiento del grado de satisfacción, sino también el porcentaje de herramientas puestas en práctica en cada servicio y/o área de trabajo

COPIA CONTROLADA

2. ALCANCE

Las actividades estipuladas en el Plan Institucional de formación y capacitación, del Empresa Social de la Estado Hospital Erasmo Meoz, están orientadas a toda la comunidad hospitalaria, a los colaboradores en general sin importar su tipo de vinculación a la entidad, lo anterior sin desconocer los derechos preferenciales de capacitación estipulados en el Decreto 1083 de 2015, para lo servidores públicos de carrera administrativa.

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores

3. CAMPO DE APLICACIÓN

Los programas del Plan Institucional de formación y capacitación están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Los programas responden efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de estos programas diseñados estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento).

Así las cosas, estos programas, contribuirán al logro de sus objetivos y metas de manera efectiva. Los programas de aprendizaje deben estar orientados a todas las personas que están involucradas en su consecución de manera directa o indirecta.

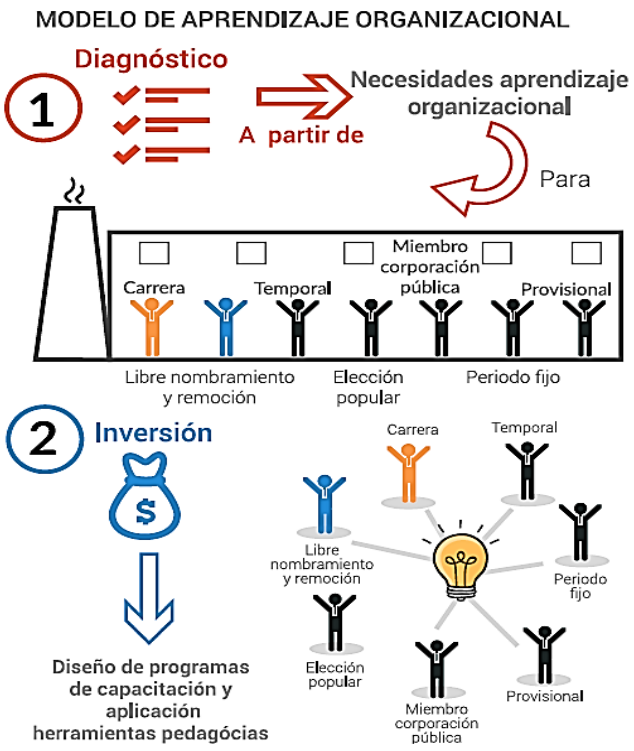
El Plan de Formación y Capacitación establece la importancia de incluir a todas las personas en los diferentes procesos de aprendizaje que contribuyan a un mejor desempeño individual y organizacional.

Con el aprendizaje organizacional, los recursos se deben invertir en fortalecer la capacidad de la entidad para ofrecer programas internos de aprendizaje. Estos

COPIA CONTROLADA

serán producto del análisis de las necesidades de aprendizaje consolidadas por dependencias o equipos de trabajo, mediante el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual está disponible tanto para los empleados de carrera administrativa, como para el resto de personas vinculadas a la entidad.

De esta manera, el acceso al conocimiento no está sujeto a un factor de exclusión, como es el tipo de vinculación que tiene un individuo con la entidad; por el contrario, se optimizan los recursos al ampliar la cobertura con la misma inversión, y el conocimiento estará disponible para todos los servidores públicos que se encuentren vinculados y los que puedan llegar a vincularse en el futuro. Así, se convierte el conocimiento en un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular. La siguiente figura permite una mejor comprensión del campo de aplicación de los programas de aprendizaje.



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación

COPIA CONTROLADA

4. ACTUALIZACION

El presente documento se actualizara cada dos años sujetos a necesidades y/o a normatividad vigente.

5. DEFINICIONES

Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINÚA: 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.

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo,

COPIA CONTROLADA

mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN: Este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). 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.

DIMENSIONES

DIMENSIÓN DEL HACER: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

DIMENSIÓN DEL SER: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA: Es el conjunto de acciones y procedimientos, mediante el empleo de métodos, técnicas, medios y recursos para planificar, aplicar y evaluar de forma intencional, con el propósito de lograr eficazmente el

COPIA CONTROLADA

proceso educativo en una situación de enseñanza-aprendizaje específica, Para este plan se establecen las siguientes estrategias de enseñanza:

- Exposición magistral
- Curso e-learning
- Dinámica lúdica
- Conversatorio
- Taller teórico-práctico
- Socialización virtual
- Psicoeducación con folletos
- Cine foro
- Estudio de casos

COPIA CONTROLADA

6. CONTENIDO GENERAL

6.1. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Plan Institucional de formación y capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital Erasmo Meoz, se desarrollara en las siguientes fases:

FASE 1	Ultimos dos meses del año anterior	Sensibilizacion
FASE 2	Primer mes de la vigencia	Formulacion de los proyectos de aprendizaje segun las necesidades detectadas.
FASE 3	Primer mes de la vigencia	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, en el formato establecido.
FASE 4	31 de Enero de la Vigencia	Programación del Plan Institucional de formación y capacitación Publicado en pagina WEB institucional
FASE 5	Durante la vigencia	Formación a responsables de la capacitación
FASE 6	Durante la vigencia	Ejecuccion del plan, seguimiento, verificación de evidencias y presentación de avances
FASE 7	Al finalizar la vigencia	Evaluación de la eficacia del plan y presentación de informe de evaluación

COPIA CONTROLADA

6.2. PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Programa de Inducción y re inducción

La institución tiene definido el programa de inducción de personal (nuevos colaboradores, contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o entrenamiento) que incluye:

- Contenidos de la inducción: orientación a los servicios que presta la institución, estructura organizativa, control de la infección e higiene de manos, seguridad del paciente, confidencialidad de la información del paciente, actuación en caso de emergencias.

- Inducción específica para cada área, servicio o departamento, que incluyen la explicación de los sistemas de trabajo propios

- La asignación de funciones del personal de salud en formación o en entrenamiento limita sus responsabilidades en función de su nivel de formación y experiencia.

- Evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes periódicamente para colaboradores antiguos y nuevos en la organización.

Las actividades de inducción y re inducción se realizaran bajo la estrategia e-learning, en la plataforma institucional diseñada para tal fin.

Programa de Formación y Capacitación

Es un proceso diseñado, implementado y evaluado de educación, capacitación y entrenamiento permanente que promueve las competencias del personal de acuerdo con las necesidades identificadas en la organización, que incluye los siguientes criterios

- Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos
- Solicitudes de los gerentes públicos
- Orientaciones de la alta dirección
- Oferta del sector Función Pública
- Direccionamiento estratégico.
- Ambiente de trabajo y sus responsabilidades.

COPIA CONTROLADA

- Regulaciones, estatutos, políticas, normas y procesos.
- Modelo de atención.
- Portafolio de servicios.
- Estructura organizacional.
- Expectativas del desempeño.
- Requisitos de actividades de salud ocupacional, seguridad y control de infecciones.
- Seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo y gestión de la tecnología.
- Estrategias para mejorar la calidad del cuidado y servicio.
- Requisitos para las actividades de docencia e investigación, si aplica.
- Conceptos y herramientas de calidad y mejoramiento de procesos.
- Comisiones clínicas.
- La educación continuada refuerza los conceptos, los procedimientos y las políticas relacionados con el proceso de atención al cliente y su familia.
- El programa de capacitación cuenta con recursos, se cumple, evalúa y ajusta periódicamente.
- Las instituciones educativas con las cuales hay convenios docencia servicio se articulan con el plan de capacitación.
- El programa incluye un sistema de evaluación que permita evidenciar la comprensión de sus contenidos y resultados.

Temas Priorizados

Para cumplimiento de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- Gestión del talento humano
- Acreditación
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información

COPIA CONTROLADA

- Gestión documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información

Para cumplimiento de los condiciones de Habilitación según resolución 3100 de 2019, emanada del Ministerio de Salud.

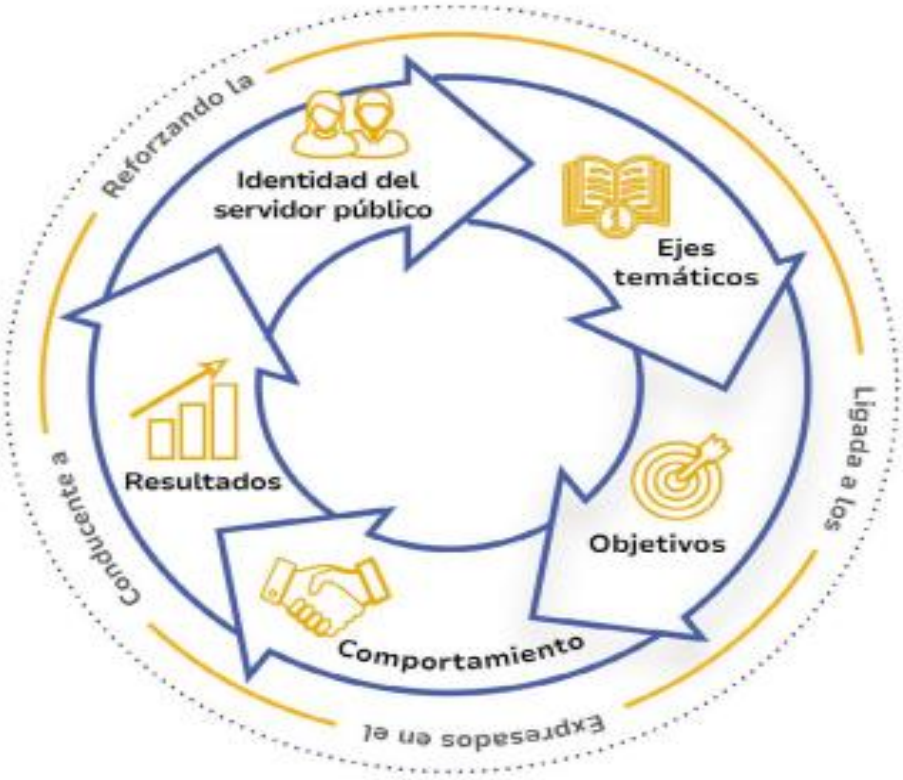
- Manejo de los equipos biomédicos
- Tecno vigilancia
- Transporte y almacenamiento de medicamentos
- Control de fechas de vencimiento
- Control de factores ambientales en farmacia
- Fármaco vigilancia
- Alertas y disposición final de medicamentos
- Manejo de oxigeno
- Seguridad del paciente debe socializar todas las practicas seguras
- Bioseguridad
- Limpieza y desinfecciones de áreas, superficies y equipos
- Manejo de ropa hospitalaria
- Referencia y contra referencia
- Transporte y conservación de material estéril
- Custodia de pertenencias
- Código azul
- Entrega de turno médico y de enfermería
- Manejo de historia clínica y consentimiento informado

Además de los temas descritos anteriormente todas las Dependencias, áreas y Servicios, establecerán las necesidades de capacitación que les apliquen, las cuales podrán ser desarrolladas mediante cualquiera de las estrategias establecidas en el presente Plan.

COPIA CONTROLADA

Las temáticas priorizadas tomaran en cuenta los ejes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial con los requerimientos de la entidad.

El modelo de identificación de necesidades se establece a través de la siguiente tabla o pirámide institucional:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2024

6.3. EJES TEMATICOS

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

Para ESE HUEM es importante generar ambientes de paz y promulgar los derechos y deberes de nuestros usuarios y colaboradores. Realizando seguimiento e intervención a los comportamientos agresivos que puedan presentarse entre colaboradores y/o usuarios propiciando ambientes de trabajo agradables.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:

Garantes de nuestro compromiso con el Territorio en el Hospital Universitario Erasmo Meoz generamos la cultura del cuidado y conservación del medio ambiente creando campañas enfocadas en la disminución de impactos ambientalmente negativos mediante la implementación de prácticas amigables con el medio ambiente que contribuyan con el bienestar social y la sostenibilidad ambiental de la región, por medio de campañas de uso adecuado del agua, campañas de cero papel y uso eficiente y ahorro de energía.

COPIA CONTROLADA

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:

En Hospital Universitario es garante de la Inclusión porque se cuenta con el Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual identificando la ruta de atención Integral a Víctimas de violencia sexual.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo Público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público

Eje 6. Habilidades y Competencias:

Para la ESE HUEM uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas son las habilidades y competencias que se desarrollen en nuestros colaboradores pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

COPIA CONTROLADA

6.4. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

El análisis de necesidades de formación continua se establece a través de mesas de trabajo dirigidas por área, servicio o proceso de acuerdo al Formato Plan de Formación Capacitación TH-FO-032, a en donde cada dependencia establece sus necesidades formación o capacitación y estas son enviadas a través de correo electrónico a la oficina de desarrollo humano organizacional en la primera semana de enero del año en vigencia; donde se analizan y priorizan de acuerdo a los temas de los cuales se requiere capacitar al personal.

Previo a la solicitud de información de necesidades, se realizará sensibilización a través de los diferentes canales de comunicación de la Institución como capacitaciones virtuales, fondo de escritorios u otra estrategia que la Oficina de Talente Humano considere pertinente.

Estas necesidades serán consolidadas a través de un solo cuadro y/o formato de control de plan de formación y capacitación (TH-FO-032 FORMATO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION) que reunirá las necesidades de los diferentes actores de la Institución con el fin de presentarse en el comité de Gestión y Desempeño para su revisión, análisis y aprobación.

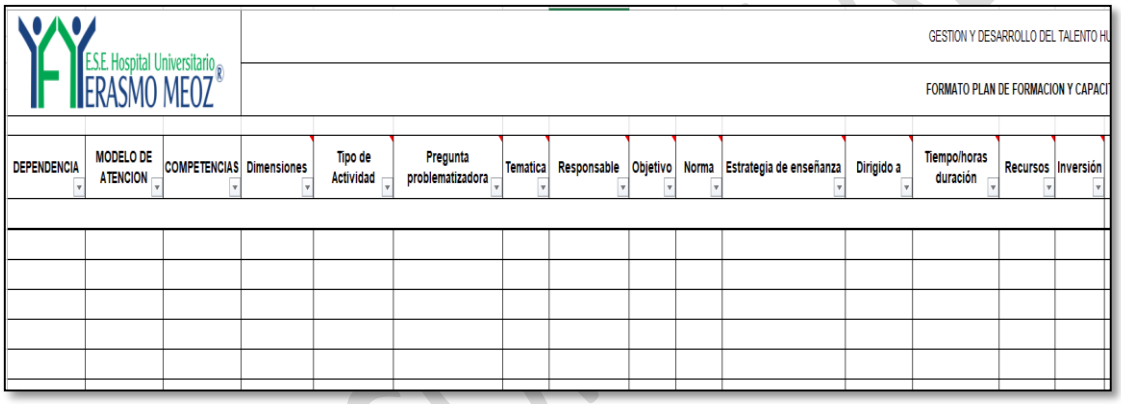
Es de anotar que el Plan de Formación y capacitación de cada vigencia de acuerdo al decreto 612 de 2018 deberá ser publicado en la página web institucional conforme al artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

COPIA CONTROLADA

6.5. DEFINICION DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON NECESIDADES DE FORMACIÓN

Se establecen los contenidos producto del diagnóstico e identificación de necesidades y se consolidan en el formato TH-FO-032 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION.

La consolidación de la información estará a cargo de la Oficina de Gestión y desarrollo del talento humano, realizando publicación del documento a través de la Pestaña de transparencia y acceso a la información de la página WEB institucional.



DEPENDENCIA	MODELO DE ATENCION	COMPETENCIAS	Dimensiones	Tipo de Actividad	Pregunta problematizadora	Tematica	Responsable	Objetivo	Norma	Estrategia de enseñanza	Dirigido a	Tiempo/horas duración	Recursos	Inversión

El plan de formación y capacitación identifica los siguientes elementos:

- Dependencia: Describiendo el área, servicio u oficina responsable
- Modelo de atención: Se identifica a que letra del acróstico de SER MEJOR se relaciona la actividad de formación y/o capacitación
- Competencias: Conforme a los criterios definidos por la Oficina de Gestión y desarrollo del talento humano
- Dimensiones: Tres tipos de dimensiones Ser, Saber, Hacer
- Tipo de Actividad: De acuerdo a la selección de la dimensión se clasifica en las siguientes categorías
    - SER: desarrollo
    - SABER: capacitación, inducción, reinducción y socialización
    - HACER: formación
- Pregunta problematizadora: Interrogante formulado por el responsable de la actividad que responde al objetivo e impacto que se quiere llegar con la realización del proceso de formación y/o capacitación.

COPIA CONTROLADA

- Temática: Temas conforme a la priorización de capacitación

Los contenidos o temáticas requeridos por marco normativo deberán diligenciar el TH-FO-043 formato ficha técnica de la actividad del plan de formación y capacitación, identificando la temática, población, perfil del facilitador, metodología, modalidad, normatividad, tiempo, objetivo general, contenido.

E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ®	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-FO-043
		VERSION: 2
	FORMATO FICHA TECNICA DE LA ACTIVIDAD DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION	FECHA: DIC 2022
		PAGINA 1 de 1

I INFORMACION GENERAL DE LA ACTIVIDAD											
TEMATICA											
POBLACION OBJETO:											
PERFIL DEL FACILITADOR:											
METODOLOGIA:	Exposición Magistral		Curso E-Learning		Dinámica Lúdica		Conversatorio		Taller Teórico		
	Socialización Virtual		Psicoeducación con folletos		Cine Foro						
MODALIDAD: Presencial _____ Virtual _____ Remota _____											
NORMATIVIDAD: (Conjunto de Leyes, Normas, Resoluciones, Decretos y/o Acuerdos que rigen la temática o actividad)											
TIEMPO MINIMO : _____ Minutos				RECURSOS Financieros ( ) Tecnológicos ( ) Humanos ( ) Otro ¿Cuál?							
OBJETIVO GENERAL:											
PLAN GENERAL DEL CONTENIDO TEMATICO O CURRICULAR											
SUPERVISOR DE LA CAPACITACION											

6.6. DURACIÓN DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA

Como lo estipula el formato anteriormente mencionado, dentro del Plan de Capacitación existe una columna en la cual se puede evidenciar tanto la duración, estrategia y metodología del evento de formación

FORMATO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

Norma	Estrategia de enseñanza	Dirigido a	Tiempo/horas duración	Recursos	Inversión	ENE	FEB	MAR	ABR
Protocolo del Instituto Nacional de Salud	Mediante tecnica de exposicion dirigida a personal médico y de enfermería convocado por los Líderes y Coordinadores a una de las tres jornadas programadas	Medicos Generales, Fisioterapeutas, Bacteriologos y Enfermera Profesionales	3 jornadas de 1 hora en diferente día y horario	Recursos humano: Capacitador Conferencista Recursos físicos y digitales: Salon VIP, PC					
Protocolo del Instituto Nacional de Salud	Mediante tecnica de exposicion dirigida a personal médico y de enfermería convocado por los Líderes y Coordinadores a una de las tres	Medicos Generales, Fisioterapeutas, Bacteriologos y Enfermera Profesionales	3 jornadas de 1 hora en diferente día y horario	Recursos humano: Capacitador Conferencista Recursos físicos y					
Protocolo del Instituto Nacional de Salud	Mediante tecnica de exposicion dirigida a personal médico y de enfermería convocado por los Líderes y Coordinadores a una de las tres	Medicos Generales, Fisioterapeutas, Bacteriologos y Enfermera Profesionales	3 jornadas de 1 hora en diferente día y horario	Recursos humano: Capacitador Conferencista Recursos físicos y					

6.7. EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

En el formato TH-FO-032 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION se realiza el registro y consolidado de todas las capacitaciones efectuadas en el trimestre, las cuales se encuentran soportadas en físico y digital. Los soportes serán custodiados por la Oficina de Gestión y desarrollo del talento humano

6.8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan de formación y capacitación se ejecuta de acuerdo a las fechas estipuladas y verificado a través de los líderes de los procesos quienes monitorizaran el cumplimiento de las mismas.

La oficina de gestión y desarrollo del talento humano realizara seguimiento mensual a los responsables de las capacitaciones con el objetivo de validar el cumplimiento mediante actas de asistencia; porcentaje de cobertura, evidencias de pre test y post test e informara en el equipo primario de mejoramiento.

COPIA CONTROLADA

En el formato TH-FO-032 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION se realiza seguimiento a través de la Oficina de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la cual se establecen dos indicadores de seguimiento dentro del documento como son el de Porcentaje de Cobertura y Porcentaje de cumplimiento del evento.

Adicional a lo anterior, dentro de la medición de Gestión por procesos se establece evaluación del indicador registrando información semestral en el Tablero Único de Indicadores donde se mide el cumplimiento del Plan capacitación y su análisis se realiza en el Equipo Primario de Mejoramiento.

El seguimiento a nivel estratégico se realizará a través del Comité de Gestión y desempeño de acuerdo al cronograma del Plan de trabajo interno del Comité. Este seguimiento se realizará por lo menos dos (2) veces al año.

COPIA CONTROLADA

7. ANEXO

ANEXO I. Indicador ficha técnica cumplimiento del plan de capacitación institucional

Procesos	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
Dominio	Efectividad			
Nombre	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL			
Clasificación	Gestion	Modelo de atención	Eficiencia	
Vigencia	2024	Fecha de registro	26/01/2024	
Justificación	El Plan Institucional de Capacitación tiene objetivo Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas.			
Expresión matemática	Descripcion	Fuente	Criterios de exclusión	Criterios de inclusión
Numerador	Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas en el periodo	Plan Institucional de Formación y capacitación		
Denominador	Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación programadas en el mismo periodo	Plan Institucional de Formación Capacitación		
Meta	80%			
Periodicidad	Semestral	Fecha_limite	12 días terminado el periodo	
Muestreo Permitido	No aplica			
Estratificacion				
Calificación	Excelente	90 - 100		
	Bueno	70 - 90		
	Regular	50 - 70		
	Malo	0 - 50		
Observacion:	Medir el Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación			
Responsable:	1349 - Elibett Yanes Suarez			

Fuente: Dashboard de indicadores Aplicativo TUCI

ANEXO II. Cobertura del Plan de Capacitaciones

Procesos	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
Dominio	Efectividad			
Nombre	COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN			
Clasificación	Proceso	Modelo de atención	Mantener confianza	
Vigencia	2024	Fecha de registro	26/01/2024	
Justificación	El Plan Institucional de Capacitación tiene objetivo Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas.			
Expresión matemática	Descripcion	Fuente	Criterios de exclusión	Criterios de inclusión
Numerador	Número de trabajadores participantes en las actividades del plan de capacitación institucional en el período	Plan Institucional de Formación y Capacitación		
Denominador	Número total de trabajadores Invitados en las actividades del Plan institucional en el mismo período	Plan Institucional de Formación y Capacitación		
Meta	80%			
Periodicidad	Semestral	Fecha_limite	12 días terminado el periodo	
Muestreo Permitido	No aplica			
Estratificacion	N.A.			
Calificación	Excelente	90 - 100		
	Bueno	70 - 90		
	Regular	50 - 70		
	Malo	0 - 50		
Observacion:	medir la cobertura del plan de capacitación			
Responsable:	1349 - Elibett Yanes Suarez			

Fuente: Dashboard de indicadores Aplicativo TUCI

ANEXO II. TH-FO-032 Formato plan de formación y capacitación

E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION	CODIGO: TH-FO-032 VERSION: 1 FECHA: ENE 2024 PAGINA 1 DE 1

DEPENDENCIA	Dimensión	Tipo de Actividad	Pregunta problematizadora	Tema	Responsable	Objetivo	Ru	Estrategia de enseñanza	Dirigido	Tiempo/Fecha duración	Área	Inver	CRONOGRAMA												Fecha previa	Fecha de realización	N° Asistentes Esperados	N° Asistentes	I Cuatrim	I Cuatr	Descripción Anexos/ soporte
													ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							

COPIA CONTROLADA

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	PAGINA	APROBÓ	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1	31 de Enero del 2020	1-12	Comité de Gestión y Desempeño	Versión Original
2	31 Enero 2021	1-16	Comité de Gestión y Desempeño	Modificación por Mejoramiento Continuo
3	26 De Agosto 2021	1-19	Comité de Gestión y Desempeño	Actualización por mejoramiento continuo, se incluye ficha de indicador y seguimiento del Plan
4	30 de Enero 2022	1-18	Comité de Gestión y Desempeño	Actualización por mejoramiento continuo, actualización vigencia 2022
5	29 de Diciembre 2022	1-19	Comité de Gestión y Desempeño	Actualización por mejoramiento continuo, actualización vigencia 2023
6	25 de Enero de 2024	1-24	Comité de Gestión y Desempeño	Se actualiza los ejes temáticos conforme a los lineamientos de la Función Pública. Plan vigencia 2024. Se incluye indicador de cobertura del plan de capacitaciones.

COPIA CONTROLADA