

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2019

CONTROL DEL DOCUMENTO

ELABORACION	REVISION	APROBACION
CARGO: Subgerente Administrativa y Financiera	CARGO: Asesor de Calidad y Planeación	CARGO: Gerente
NOMRBE: Diana García	NOMRBE: Liz Natalia Cely	NOMRBE: Giovanni Quintero
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
FECHA: 20/01/2019	FECHA: 29/01/2019	FECHA: 29/01/2019

MODIFICACIONES

VERSION ANTERIOR	NUEVA VERSION	FECHA CAMBIO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORO	REVISO	APROBO
	1	Enero 2015	Creación del Documento	Coordinación Talento Humano	Subgerente	Asesor de Calidad
1	2	Enero 2017	Revisión al todo el documento y el cronograma de actividades queda como formato anexo.	Subgerente Admin	Subgerente	Asesor de Calidad
2	3	Enero 2019	Actualización del documento y estructura	Diana García	Natalia Cely	Giovanni Quintero

LOCALIZACION DEL DOCUMENTO

CODIGO	NOMBRE	COPIAS	UBICACIÓN
GTH-TH-PL01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	ORIGINAL	Oficina Calidad
GTH-TH-PL01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	Sistema de Consulta MIPG

Si este documento es original o copia controlada se identifica respectivamente en cada una de sus hojas se trata de un documento para consulta, se advierte al lector que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad. En tal caso y si carece de firmas antes de tomar decisiones basadas en el contenido del presente documento contacte con el responsable de Gestión de Calidad para verificar que su copia sigue vigente.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	FECHA: 29/01/2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

DIANA GARCIA
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

*EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE
 REHABILITACION INTEGRAL DE BOYACA*



**Centro de Rehabilitación
 Integral de Boyacá E.S.E.**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

INTRODUCCIÓN.....	4
1. PROPÓSITO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	5
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.1. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	5
2. DESCRIPCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. BENEFICIARIOS.....	7
5. METODOLOGIA.....	7
6. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
6.1. SUBPROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
6.1.1. INDUCCIÓN.....	8
6.1.2. REINDUCCIÓN.....	9
6.1.3. EL ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	9
7. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN.....	9
7.1. TECNICAS DE EVALUACIÓN.....	10
8. EVALUACIÓN DE PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:.....	11
8.1. EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA CAPACITACIÓN.....	11
9. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
9.1. INDICADORES GENERALES.....	11
9.2. CONSOLIDACION DE DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS DE APRENDIZAJE.....	12
9.3. PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
9.4. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO ORGANIZACIONAL.....	13
9.5. ESTRATEGIAS O METODOS DE APRENDIZAJE.....	14
10. PRESUPUESTO.....	14
11. EJECUTOR.....	15
ANEXOS.....	16
DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	18

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

INTRODUCCIÓN

El gobierno nacional ha definido la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, 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 (Art. 4 Decreto 1567 de 1998), en el sector público colombiano. Adicionalmente, la Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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, y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Estableciendo como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Es por ello que la Gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, en el marco de la normatividad anteriormente citada, se propone mediante el Plan Institucional de Capacitación, crear las condiciones y los medios necesarios, para que cada uno de los funcionarios que trabajan al servicios de la empresa, adquieran los conocimientos, desarrollen las habilidades y competencias necesarias de acuerdo a sus funciones de manera suficiente para que con personal competente y capacitado, esta entidad, cumpla eficientemente y con calidad la prestación de los servicios que hacen parte de su portafolio, garantizando el cumplimiento de su misión institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, y partiendo de la base de que el interés de la Empresa está orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes en sus servidores públicos, se formula el siguiente Plan Institucional de Capacitación.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>		FECHA: 29/01/2019

1. PROPÓSITO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Garantizar que la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, mediante un conjunto de actividades de Formación y Capacitación previamente determinadas y dirigidas a sus funcionarios públicos, para el desarrollo de un talento humano competente, que garantice la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación de sus servicios para la satisfacción de sus usuarios

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes en los funcionarios públicos al servicio de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, mediante actividades de formación y capacitación con el fin de potencializar habilidades, conocimientos y destrezas para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y procesos misionales de la entidad, integrando ética personal, de humanización del servicio, responsabilidad social, promoviendo el desarrollo integral y continuo de los funcionarios.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Señalar las actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores de la empresa, teniendo en cuenta sus funciones y el objetivo de las áreas en las que se desempeñan.
- ✓ Mejorar el desempeño laboral de los Servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional,
- ✓ Desarrollar prácticas de desarrollo humano orientadas a mejorar el desempeño de las personas y estrategias de la entidad.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana.

1.1. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Durante el año se espera capacitar a los funcionarios de la planta de personal y contratistas de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, de acuerdo con las necesidades de capacitación, las competencias y conocimientos requeridos de acuerdo con los objetivos de los procesos y el objeto misional de la empresa.

2. DESCRIPCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>		FECHA: 29/01/2019

El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá responde a las especificaciones hechas por los servidores a través del Formato “Encuesta de capacitación para formular el plan institucional de capacitación” diseñado y que se aplica para tal fin, además se tiene en cuenta la capacidad financiera de la Empresa.

La Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá a través del área de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2019, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en el puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y reinducción.

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 una cultura organizacional que busca la calidez y humanización de los diferentes servicios que presta la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá.

3. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- ✓ Decreto 1567 de agosto 5/1998 por 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 No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- ✓ Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2019

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados 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.

- ✓ Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- ✓ TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.
- ✓ Ley 1064 de Julio 26/2006 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.
- ✓ GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias

4. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitación son todos los servidores de planta en la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, en estado de: Servidores de Carrera Administrativa ó Servidores de Libre Nombramiento y Remoción.

5. METODOLOGIA

La metodología empleada responde a los lineamientos de la guía para la formulación del plan de capacitación institucional- PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo, iniciando en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento de procesos.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	FECHA: 29/01/2019

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2019. está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los funcionarios. se va a profundizar en: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva.

Se estipula un cronograma anual de capacitaciones considerando las necesidades descritas por cada líder de proceso el cual se pone a consideración de los trabajadores para su ejecución.

6. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, las entidades deben desarrollar un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), como un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

6.1. SUBPROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

6.1.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación virtuales y presenciales en los siguientes temas:

- ✓ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- ✓ Estructura Organizacional
- ✓ Productos y Servicios
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad
- ✓ Programa de Bienestar
- ✓ Plan Institucional de Capacitaciones
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- ✓ Riesgo Operativo
- ✓ Programas de Bienestar Social y Capacitación
- ✓ Estructura del Estado
- ✓ Políticas de atención a los usuarios

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>		FECHA: 29/01/2019

- ✓ Protocolos de servicio Productos y servicios
- ✓ Divulgación de la Ley 1010 de 2009 Acoso laboral
- ✓ Régimen salarial y prestacional

6.1.2. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ Participación ciudadana
- ✓ Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- ✓ Sistema de Administración de Riesgo
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad
- ✓ Productos y Servicios
- ✓ Protocolos de atención.
- ✓ Actualización Normativa
- ✓ Gestión Documental.
- ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - Prevención y Gestión de Seguridad

6.1.3. EL ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Orientado a atender las necesidades detectadas de aprendizaje necesarias y requeridas para el desempeño del cargo. El entrenamiento se debe realizar en horarios laborales y durante la ejecución del contrato. Siendo dirigidas por los diferentes líderes de proceso y funcionarios de la empresa.

7. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN.

En la evaluación del Plan Institucional de Capacitación participan todos los integrantes de los equipos, es decir los funcionarios de cada una de las Unidades Funcionales de la Empresa, con el fin de hacer un auto análisis de los conocimientos adquiridos a través de las actividades de capacitación y aplicados en el desarrollo de sus funciones, esto permitirá identificar las fortalezas y debilidades de las actividades y servirán a la vez de insumo para potencializar los aciertos y corregir mediante adecuadas estrategias, las deficiencias del proceso.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>		FECHA: 29/01/2019

Este tipo de evaluación se hace periódicamente con el fin de retroalimentar el proceso, sin esperar hasta el final ya que eso impediría, subsanar situaciones en momentos oportunos.

Esa autoevaluación se aplica tanto al equipo como de manera individual, teniendo en cuenta el grado de participación de cada funcionario en el desarrollo del mismo y la forma como ha impactado en el saber, el hacer y el ser.

Para efectuar la autoevaluación se requiere que existan evidencias que den cuenta de los logros en materia de aprendizaje de lo contrario es difícil aplicar el ejercicio.

7.1. TECNICAS DE EVALUACIÓN

A continuación se relacionan algunas de las técnicas que se pueden emplear para la evaluación de las actividades de Plan Institucional de Capacitación, y que permitirán conocer el impacto que las mismas generan en los servidores públicos de la empresa en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para garantizar el cumplimiento oportuno, eficiente y con calidad del objetivo institucional a través de cada una de sus unidades funcionales.

Examen escrito.	Puede ser aplicado permitiendo la consulta de libros o textos abiertos. Las preguntas deben ser diseñadas para garantizar la transferencia de habilidades, saberes relacionados a problemas o temas similares. La aplica el facilitador.
Examen práctico.	Son utilizados para determinar si los participantes son capaces de aplicar habilidades aprendidas durante el proyecto.
Mapas conceptuales.	Los participantes representan su conocimiento y aprendizajes a través de la creación de relaciones lógicas entre los conceptos y su representación gráfica.
Evaluación del compañero	Se le proporciona al participante una guía de categorías de evaluación que le ayudan en el proceso de evaluación del compañero, en la que se incluye qué tanta cooperación tuvo en el equipo.
Autoevaluación.	Permite al participante pensar cuidadosamente acerca de lo que sabe, de lo que no sabe y de lo que necesita saber para cumplir determinadas tareas.
Evaluación al facilitador.	Consiste en retroalimentar al facilitador acerca de la manera en que participó con el grupo. Puede ser dada por el grupo o por un observador externo.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

Presentación oral.	Es la oportunidad para practicar las habilidades de comunicación y transmitir lo aprendido.
Reporte escrito.	Permiten a los participantes presentar resúmenes o ensayos mediante los cuales se registra lo investigado o se realizan análisis sobre la información recogida.

Fuente: Guía para la formulación del PIC.

Finalmente, el producto de la evaluación se documenta y transfiere a la oficina responsable del Talento Humano para que sea guardado como material de consulta.

8. EVALUACIÓN DE PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones del capacitador y del funcionario

8.1. EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA CAPACITACIÓN

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el coordinador del evento con el apoyo del líder del proceso de gestión de talento humano de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá utilizando el formato dispuesto para ello. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Una vez registrada y tabulada la información el responsable del proceso de gestión de talento humano de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, implementará las acciones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido calificados como no satisfactorios, si es el caso, y hará una revisión de las observaciones que se presenten.

9. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Esta fase nos permite medir el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios, los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019

9.1. INDICADORES GENERALES

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

- ✓ Cumplimiento = Capacitaciones ejecutadas *100 / Capacitaciones programadas
- ✓ Ausentismo = Funcionarios Asistentes * 100 / Funcionarios Convocados
- ✓ Cobertura = Total Funcionarios Asistentes * 100 / Total Funcionarios
- ✓ Satisfacción = Promedio de las evaluaciones de satisfacción / Total Capacitaciones

9.2. CONSOLIDACION DE DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS DE APRENDIZAJE.

¿QUÉ EVALUAR?	INDICADORES POSIBLES	REVISAR
La participación de la Comisión de Personal en el análisis de problemas y necesidades de capacitación	Actas de reunión.	
Priorización de los proyectos de aprendizaje	- Aplicación de los criterios contemplados para la priorización.	Listado de problemas de aprendizaje registrados en las fichas de aprendizaje - Registros de análisis de los problemas detectados - Actas de reunión que evidencien el análisis y la priorización de las necesidades de capacitación, firmadas por los miembros de la Comisión de Personal y Talento Humano

9.3. PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

¿QUÉ EVALUAR?	INDICADORES POSIBLES	REVISAR
La organización del Plan Institucional de Capacitación.	- Monto en miles de pesos del presupuesto de capacitación asignada. Resolución interna de adopción del PIC (Número, fecha y asunto).	El PIC debe contener: - Objetivo general y específicos. - Métodos de aprendizaje clasificados según

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>		FECHA: 29/01/2019

	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de reunión del comité de capacitación o Comisión de Personal (Número, fecha y asunto). 	<ul style="list-style-type: none"> recursos internos o externos. - Estrategias o métodos de aprendizaje de aprendizaje. - Presupuesto. - Programación de las actividades. -Asignación y aprobación del presupuesto de capacitación
--	---	---

9.4. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO ORGANIZACIONAL.

¿QUÉ EVALUAR?	INDICADORES POSIBLES	REVISAR
Mejora en el servicio Cambios positivos evidenciables en la prestación de los servicios de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Reducciones de tiempos en la entrega de conceptos verbales y escritos, asesorías y en la atención directa. - Reducción de consultas sobre un mismo tema a un mismo usuario. - Reducción del número de quejas de los usuarios relacionadas con el servicio prestado por la entidad. - Aumento de fichas de atención con concepto favorable de los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Fechas de los radicados de ingreso a correspondencia de solicitudes y los de salida de correspondencia para obtener tiempo de respuesta escrita a los usuarios. - Encuestas de satisfacción del usuario.
Mejora en los productos	<ul style="list-style-type: none"> Auditorias del Sistema de Calidad institucional con concepto favorable sobre procesos y procedimientos adelantados. - Auditorias de la Oficina de Control Interno con concepto 	Seguimiento a los procesos y procedimientos.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

	favorable sobre hallazgos superados y prácticas mejoradas. - Encuestas de percepción favorable de los usuarios sobre los servicios que ofrece la entidad.	
--	--	--

9.5. ESTRATEGIAS O METODOS DE APRENDIZAJE.

TÉCNICAS	¿EN QUÉ CONSISTE?	¿QUIÉN PRACTICA?	¿PARA QUÉ SE USA?
Taller	Es una forma de enseñar y, sobre todo de aprender, mediante la realización “de algo” que se lleva a cabo conjuntamente. Es un aprender haciendo en grupo, para preparar lo o entrenarlo en el desarrollo de tareas específicas y en la aplicación de conocimientos.	Todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias.	
Discusión dirigida	Un grupo pequeño discute un tema con la orientación de un moderador.	Los participantes o parte de ellos y el docente, quien suele hacer las veces de moderador o monitor del grupo.	Dirigir al grupo mediante preguntas específicas hacia un objeto común. Participar y profundizar.

10. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá para la implementación del Plan Institucional de Capacitación es de Seis Millones de Pesos Mcte. (\$6.000.000).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

11. EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá a través de la Subgerencia quien es la responsable del proceso gestión del Talento Humano.

Las actividades del PIC 2019 se gestionará el apoyo, coordinación y ejecución de entidades como:

Sena
Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

COPIA CONTROLADA

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

 Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá E.S.E.	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	FECHA: 29/01/2019

ANEXOS



 Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá E.S.E.	FORMATO	VERSION: 3
		CODIGO: GTH-TH-F04
	"CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES"	FECHA: 18/01/2019

AÑO _____

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	AREA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE



ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

Tema de la capacitación						
Fecha:						
Responsables de la capacitación:						
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
	Despertó y mantuvo el interés del participante					
	Ayudo a la comprensión de los temas con estrategias didácticas					
	La información que proporciono fue clara y completa					
	Presento el esquema general de los temas y menciono los objetivos de esta actividad					
ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
	Referente al lugar donde se desarrolló la actividad fue adecuado					
	Se dio cumplimiento a las fechas y tiempos establecidos					
Observaciones o Sugerencias						

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización

	PLAN	VERSIÓN: 3
		CÓDIGO: GTH-TH-PL01
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</i>	FECHA: 29/01/2019

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-TH-F04 FORMATO CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES
- GTH-TH-F07 ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
- GTH-TH-F08 EVALUACION DE LA CAPACITACION

COPIA CONTROLADA

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA GARCIA Cargo: Subgerente Administrativa Fecha: 29/01/2019	Nombre: NATALIA CELY R Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 29/01/2019	Nombre: GIOVANNI QUINTERO Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2019

Una vez impreso este documento se considera copia no controlada y no nos hacemos responsables por la actualización