INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades y, de igual manera el velar por la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios de la ESE.

El plan anual de formación y capacitación del **HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E de El Águila Valle** está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

En este sentido las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el empleado público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

1. MARCO CONCEPTUAL

ENFOQUE PEDAGÓGICO DEL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2021

El Plan de Formación y Capacitación del **HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E de El Águila Valle** enfocado alcanzar las competencias teóricas y prácticas necesarias utilizadas principalmente con un enfoque constructivista.

El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, "concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas- proyectos de trabajo seleccionados"

"El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente: En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis…". "Sólo hay verdadero aprendizaje: cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla."

El Plan de Formación y Capacitación acoge esta teoría constructivista, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

Con base en la teoría constructivista se incorpora en su enfoque la educación basada en problemas para relacionar enseñanza e investigación; de esta manera se aprende re-creando el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Dentro de los métodos de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas está el aprendizaje colaborativo y la estrategia de proyectos de aprendizaje en equipo.

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

Esta estrategia de enseñanza y aprendizaje es útil para que los empleados planeen, ejecuten y evalúen los conocimientos obtenidos y la aplicación en el mundo laboral y que les permite aprender.

Los integrantes de dichos grupos deben asumir el protagonismo y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del conocimiento obtenido. Como una estrategia de aprendizaje, donde se propicien el trabajo colaborativo, participativo y activo de los empleados en su aprendizaje.

DEFINICIONES

a. CAPACITACIÓN.

En el sector público colombiano se define la 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. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

b. LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO

El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece 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".

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comporta mental y funcional como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

c. COMPETENCIAS:

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

d. DIMENSIÓN 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.

e. DIMENSIÓN SABER:

Es el 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.

f. DIMENSIÓN 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 al interior de las organizaciones.

g. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

h. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas. Operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que éste aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan (véase Dansercau, 1985; Weinstein y Mayer, 1983).

2. MARCO JURÍDICO.

El Plan Institución de Capacitación al interior de cualquier entidad del Estado tiene como marco la Constitución Política de 1991, las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 reglamentados por el decreto 1227 de 1998 en sus artículos 65, 66, 67 y 68. Y el decreto 4665 de 2007 por el cual de adopta La actualización del Plan Nacional de Formación y capacitación.

Todo plan institucional debe tener la intención de que la formación y la capacitación trasciendan circunstancias coyunturales y se convierta en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional.

En consecuencia y con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, la entidad deberá afianzar sus procesos de Formación y capacitación para garantizar que desde la vinculación y durante su vida activa al servicio de la Entidad.

En este sentido, el Plan contiene orientaciones estructurales, con una visión de largo plazo, sobre la formación y capacitación que se requieren para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Por lo tanto, la capacitación debe contribuir por consiguiente al fortalecimiento de competencias necesarias en los empleados públicos, entre ellas: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

3. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales del **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA** a través de la instalación de competencias y capacidades específicas.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los empleados del **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, En herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia.

- Promover los objetivos institucionales y las políticas trazadas en el Plan de Acción, dotando a los funcionarios de las competencias requeridas para incrementar la efectividad en los servicios ofrecidos.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores corporativos los cuales le permitan al empleado desarrollar su labor dentro dicho marco.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados públicos en relación a las políticas, planes, programas, subprogramas y proyectos del Hospital.
- Desarrollar habilidades para el trabajo en grupo a través de la información y la práctica, sobre procesos de comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, técnicas de interacción, propiciando el cambio de actitud, de solidaridad y pertenencia de los empleados.
- Desarrollar valores organizacionales, propiciando el intercambio de diferentes concepciones, sobre valores y ética laboral, apoyando así la consolidación de la autonomía, responsabilidad social y ética del empleado público.
- Capacitar al personal que presta sus servicios en la institución en temas relacionados con la salud y seguridad social en el trabajo, haciendo hincapié en la responsabilidad de cada uno de ellos por velar por la salud no solo del individuo sino de todas las personas que hacen parte de la empresa

4. POLÍTICAS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA

POLÍTICA.

La capacitación de los funcionarios **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, estará orientada por las siguientes políticas generales:

a. El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre éste y los empleados públicos.

b. El Plan Anual de capacitación tendrá como eje central la Visión y la Misión y los objetivos del **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, frente al desarrollo integral del empleado, buscando crecer

armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores

- Todos los empleados públicos **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en las normas.

- Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, solo será suministrada a empleados inscritos al escalafón de la carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

c. La capacitación debe corresponder a las funciones que está ejerciendo la persona postulada y beneficiaria de la misma.
d. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción y entrenamiento en su puesto de trabajo.

e. El concepto de formación, en el contexto de la ley de educación, se interpreta como aquellos procesos que permiten desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basados en los principios que rigen la función administrativa.

f. La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los empleados públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por la administración.
g. En todo caso, los planes institucionales de capacitación, deberán guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y del presupuesto que la secretaria asigne para la correspondiente vigencia.

DIVULGACIÓN

- A los programas que se adelanten en el desarrollo del Plan Anual de Capacitación, deberá dársele la divulgación y publicidad necesarias en el ámbito **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, con la suficiente antelación al personal beneficiario, a través de los diferentes medios de comunicación.

- Cada evento de capacitación tendrá un control sobre su asistencia, con el fin de corroborar su desarrollo y pertinencia, según el modelo de la guía de evaluación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

5. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA LA EJECUCIÓN DE LOS ROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

PROCEDIMIENTO: La participación de los empleados públicos en los programas de capacitación tendrá el siguiente procedimiento:

a. Capacitación interna:

La Dirección Corporativa organizará las capacitaciones internas con el objetivo de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.

b. Capacitación externa:

Los cursos externos se desarrollarán de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año.

De acuerdo a lo anterior la asistencia a los cursos externos estará definida por las funciones y competencias que deben desarrollarse según el curso a contratar y conforme a los equipos de aprendizaje definidos para cada tema por parte del comité directivo.

Teniendo en cuenta el diagnostico de capacitación se realizarán convenios.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN CUANTO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

a. Los empleados públicos de **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, tienen derecho a solicitar y recibir capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan Anual de Capacitación.

b. La Dirección Corporativa comunicará y divulgará el cronograma de actividades de capacitación a toda la entidad, con el fin de identificar los perfiles pertinentes para la asistencia a cada capacitación

c. Los jefes inmediatos deberán autorizar la asistencia de los empleados públicos a la capacitación a través de Oficios, Comunicados publicados en las carteleras institucionales o en la página web, asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales durante su ausencia.

d. Servir de agente capacitador dentro de la entidad, mediante mesas de trabajo de socialización de los temas tratados en las capacitaciones externas a las cuales solo asistirán funcionarios inscritos en el escalafón de la carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

e. Participar activamente en la evaluación de las actividades de capacitación según formato normalizado por la oficina de calidad.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO:

a. La Coordinación de Bienestar y Capacitación deberá informar al jefe inmediato y a la Subgerencia Administrativa y Financiera los incumplimientos de los funcionarios en los programas de Formación y Capacitación.

b. Analizada la información se decidirá sobre las medidas tomadas y el procedimiento a seguir el cual será informado al empleado público que incurrió en el incumplimiento.

c. La asistencia a la capacitación será de carácter obligatorio, y si esta no se cumple con el 80% del total de las horas definidas para la misma, se interpondrá sanción, ya sea monetaria por medio de descuentos de nómina o sanciones de tipo legal (procesos disciplinarios), de acuerdo al caso individual del empleado.

PLAN DE ACCIÓN.

FASE DE DIAGNOSTICO.

Se realizó análisis a los siguientes instrumentos:

- La encuesta de necesidades de capacitación realizada por la Coordinación de Bienestar y Capacitación a cada uno de los equipos de trabajo de la entidad según su estructura organizacional, la cual se realizó durante el año.

- La consolidación de la información, dando como resultado el cronograma y programación que se propone por medio del plan de capacitación 2021.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2021.

El plan de formación y capacitación está sustentado las necesidades organizacionales identificadas a través de la encuesta aplicada a los servidores del **HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA**, de forma individual y colectiva, las cuales son Planeadas según el cronograma adjunto. Que para la presente vigencia se enfocará principalmente en la salud y seguridad social en el trabajo.

PRESUPUESTO

El presupuesto inicial para la ejecución del plan de capacitación durante el año fiscal de **dos mil veinte y uno (2021)** es de: **Tres Millones Doscientos Mil Pesos Mda/cte. ($3.200.000,00)**.

REFERENTES

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

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Todos los empleados públicos de la entidad divididos según sus funciones y las temáticas que se relacionan a continuación

- **TEMAS JURÍDICOS:** abogados y técnicos (Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios y Técnicos Administrativos)

- **TEMAS TÉCNICOS:** técnicos (Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios y Técnicos Administrativos)

- **TEMAS ADMINISTRATIVOS**: todos los funcionarios (Directivos, Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios, Técnicos Administrativos y Auxiliares Administrativos)

- **COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PUBLICO**: todos los empleados de la entidad. (Directivos, Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios, Técnicos Administrativos y Auxiliares Administrativos Y auxiliares área de la salud)

EVALUACIÓN

Se pretende que cada evento de capacitación sea evaluado según el modelo, con el fin de valorar la pertinencia del tema, las capacidades del expositor o expositores, la metodología y el aprendizaje del tema.

De igual forma se llevará a cabo una evaluación de impacto de cada capacitación las cuales tendrán corte mensual, según el modelo. El con objetivo de visualizar las fortalezas y debilidades de cada curso de capacitación, de manera que los funcionarios beneficiados, tengan la oportunidad de pronunciarse sobre el desarrollo de la misma y que ello le sirva al **HOSPITAL SAN RAFAEL DEL ESTADO EL AGUILA**, para corregir las debilidades encontradas.

RESPONSABLE

Los responsables del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Anual de Formación y Capacitación es el Gerente de la Empresa Social del Estado, en coordinación con el Jefe de Personal o quien haga sus veces, quienes se apoyarán principalmente en los directivos, asesores, ejecutivos, profesionales, técnicos y asistenciales que de acuerdo con su perfil sean seleccionados para el efecto.

ESTRATEGIAS

El desarrollo de los temas consolidados en el cronograma de este plan se realizará de la siguiente manera:

- Se llevarán a cabo conversatorios o conferencias según cronograma a los cuales se invitarán profesionales expertos en la materia a tratar.

- Se desarrollarán con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, así como también de los profesionales o asesores vinculados con el Hospital, ya sea personal de nómina, contratistas por prestación de servicios o a través de alguna asociación.

- Se desarrollarán con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y profesionales expertos en la materia o competencia a desarrollar, con presupuesto del rubro de funcionamiento.

FACILITADORES INTERNOS

Debido a las restricciones que la ley plantea en materia del uso del recurso público, se fomentara el desarrollo de facilitadores que multipliquen a toda la entidad lo aprendido en las diferentes modalidades de capacitación.

METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE

DISCUSIÓN DIRIGIDA:

Un grupo pequeño discute un tema con la orientación de un moderador mediante preguntas específicas hacia un objeto común.

EXPERIMENTACIÓN:

Realizar experiencias para observar los cambios de algunas variables controlando las demás.

LLUVIA DE IDEAS:

Un grupo de estudiantes lanza ideas que otro grupo anota.

MESA REDONDA:

Cuando los expositores debaten entre sí diferentes puntos de vista sobre el tema en cuestión, todo el mundo está al mismo nivel de discusión.

DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS:

Grupos de dos personas discuten un problema en un breve espacio de tiempo.

JUEGO DE ROLES:
Representar situaciones reales o ficticias ante un auditorio.

PANEL:

Es una reunión de un grupo de expertos para abordar un tema determinado. Los expositores proporcionan distintos ángulos del tema. El público tiene derecho a realizar preguntas. En un panel los expertos son más especializados que los observadores.

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.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES POR DEPENDENCIAS

- Guías de atención de PYP
- Sistema de gestión de calidad
- Medicamentos pos y no pos.

MÉDICOS CONSULTA EXTERNA

- Vigilancia epidemiológica
- Procesos y procedimientos Institucionales
- MECI
- Sistema de gestión de calidad
- Protocolos de bioseguridad

ENFERMERAS JEFES CONSULTA EXTERNA

- Sistemas de gestión de calidad

- Guías P Y P
- Procesos y procedimientos de la institución
- MECI
- Sistema de gestión de calidad
- Protocolo de bioseguridad

AUXILIARES ENFERMERÍA URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN

- Vigilancia epidemiológica
- Programa PAI
- Cuidado del paciente hospitalizado
- Protocolos de bioseguridad
- Relaciones humanas
- Humanización en la atención al usuario
- Vigilancia

FARMACIA

- Humanización del servicio y atención al cliente
- Sistema obligatorio de garantía de calidad
- Bioseguridad y gestión de residuos hospitalarios
- MECI
- Generalidades en salud ocupacional

ODONTOLOGÍA

- Contrato de prestación de servicios ley 1429/2010
- Técnicas quirúrgicas - manejo de trauma
- Dentoalveolar
- Manejo de pacientes con VIH
- MECI
- Humanización del servicio y atención al cliente
- Sistema obligatorio de garantía de calidad
- Bioseguridad y gestión de residuos hospitalarios

TODO EL PERSONAL

- Bioseguridad asepsia y antisepsia de la entidad
- MECI
- Humanización del servicio y atención al cliente
- Sistema obligatorio de garantía de calidad
- Gestión de residuos hospitalarios
- Seguridad y salud en el trabajo
- Manejo del conflicto
- Trabajo en equipo

CONSOLIDADO DE CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2021

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

HOSPITAL SANRAFAEL ESE

ENCUESTA SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN
NOMBRE DEL EVENTO:
LUGAR FECHA HORA
RESPONSABLE DEL EVENTO:
DIRIGIDO A:
OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN:

I Parte

CRITERIOS GENERALES	SI	NO	N/A
¿La capacitación desarrollada cumple las expectativas esperadas?			
¿Contribuyó a obtener mayor información y profundidad sobre el tema?			
¿Logró mantener su interés durante el desarrollo de la capacitación?			
¿Facilita el desarrollo de los procedimientos internos o actividades a cargo del Proceso en el que usted labora?			

II Parte

Excelente: 4 - Bueno: 3 - Regular: 2 - Deficiente: 1

OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Claridad en la definición de los objetivos				
Cumplimiento del objetivo general de la capacitación				

TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Secuencia lógica del desarrollo del tema				
Idoneidad del material y ayudas utilizadas				
Actualidad en la información suministrada				

TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Conocimiento y dominio del tema				
Puntualidad				
Facilidad y claridad para transmitir sus conocimientos				
Generación de participación.				

Según su opinión, realice sugerencias frente a próximas capacitaciones:

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Sus observaciones son muy importantes para evaluar los resultados y el impacto directamente derivado de la Capacitación a la cual usted asistió, sobre los resultados de su puesto de trabajo y de la Entidad.

Por lo que se solicita diligenciar el presente instrumento del jefe directo dos o tres meses después de la capacitación con el fin de evaluar el nivel de transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridos con las capacitaciones la cual tiene como finalidad fortalecimiento de su labor habitual.

(**TOMADO DE LA GUÍA DE EVALUACIÓN -PIC**)

FECHA:

_____

TEMA:

_____

DEPENDENCIA:

_____

NIVEL:

ASESOR___ DIRECTIVO___ PROFESIONAL___ TÉCNICO___ AUXILIAR __

PARA EMPLEADOS	**SI**	**NO**
¿Sus expectativas de aprendizaje se cumplieron?		
¿El evento le brindo los conocimientos e información necesarios para el mejor desempeño en su puesto de trabajo?		
¿Considera que aplica lo aprendido en el puesto de trabajo?		
¿Lo aprendido produjo cambios en su comportamiento?		
¿Ha mejorado su desempeño laboral después de asistir al evento?		
¿Considera que se debe reforzar lo aprendido?		
¿Considera que su jefe inmediato le facilita la Aplicación de lo aprendido en su puesto de trabajo?		

PARA COORDINADOR O JEFE INMEDIATO	**SI**	**NO**
¿Percibe mayor responsabilidad en el desarrollo de las actividades del puesto de trabajo?		
¿Se ha notado aumento de la productividad?		
¿Percibe que ha mejorado notoriamente su desempeño laboral?		

¿La aplicación de lo aprendido produjo resultados medibles?		
¿El empleado público realizo socialización de los temas aprendidos a las personas de su equipo de trabajo?		

Carlos A Tapias S.

CARLOS ARTURO TAPIAS SALAZAR
Gerente Empresa Social del Estado