



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

1 de 36

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

La Plata – Enero de 2022

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	2 de 36

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	03
2. MARCO NORMATIVO.....	05
3. MARCO CONCEPTUAL.....	09
4. OBJETIVOS.....	13
4.1. Objetivo General.....	13
4.2. Objetivos Específicos.....	13
5. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	14
6. METAS.....	15
7. RESPONSABLES.....	16
8. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	17
9. ANEXOS.....	23
10. CONTROL DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN.....	37

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	3 de 36

1. INTRODUCCIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, la Empresa Social del Estado San Sebastián de La Plata presenta el Plan Institucional de Capacitación 2021, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando el desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la presentación de los servicios y su seguridad financiera, así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para la ESE San Sebastián, el PIC se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

Por lo tanto, es de vital importancia promover el desarrollo y la formación del Talento Humano preparándolo para el trabajo, en el caso del personal que ingresa por primera vez y fortaleciendo las debilidades que se presentan, de conformidad con las necesidades planteadas por los líderes de procesos, quienes, de común acuerdo con el personal a cargo, resumen en esencia los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que busca el fortalecimiento de las dimensiones del

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	4 de 36

SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias de Liderazgo.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo. También se define la forma como se realizará su evaluación y su divulgación.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	5 de 36

2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “ Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

El Artículo 6 del mismo decreto (1567) establece los principios rectores de la capacitación:

- Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	6 de 36

- **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de la capacitación y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	7 de 36

- Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Decreto No. 4665 de noviembre 29 de 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 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. 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 de 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 Artículo 65: “Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán se adelantados por las

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	8 de 36

unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”, Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”, Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

Ley 1064 de julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	9 de 36

3. MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: Para el sector público la capacitación se define 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.40 Decreto 1567 de 1998). Adicionalmente, 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”.

Capacitación de apoyo o de gestión: Es la capacitación que promueve el perfeccionamiento del recurso humano, el conocimiento y reafirmación de conceptos para mejorar el desempeño en un determinado campo de acción.

Educación no formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009). 5.5.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	10 de 36

Educación informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). 5.6.

Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

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

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	11 de 36

entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

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 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 Comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

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.

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.

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



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

12 de 36

desempeño superior, que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

4. OBJETIVOS

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	13 de 36

4.1 Objetivo Principal

Capacitar a los trabajadores de la ESE San Sebastián de acuerdo a las necesidades de la entidad para mejorar el desempeño laboral y coadyuvar al logro del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

4.2 Objetivos Específicos

- Dar cumplimiento al cronograma de capacitación proyectado para la vigencia 2022.
- Evaluar la cobertura de las acciones de capacitación que se implementen en la institución.
- Mejorar el nivel de satisfacción de los usuarios por los servicios recibidos en la entidad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	14 de 36

5. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, todos los funcionarios de planta de la ESE San Sebastián de la Plata.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no genera erogaciones adicionales a la entidad.

Los beneficiarios del PIC tendrán las siguientes obligaciones:

- a). Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Gestión del Talento Humano
- b). Por parte de los líderes de procesos, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c). Diligenciar la evaluación de los eventos de capacitación internos en los que participe.
- d). El encargado de liderar la capacitación deberá presentar en el tiempo estipulado, el informe de la capacitación junto con los registros de asistencia y evidencias fotográfica correspondiente, además de aplicar la evaluación de la capacitación o actividad formativa, que también deberá entregar con el informe.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	15 de 36

6. METAS

- Cumplir el 90% del cronograma establecido en temas de Capacitación de la vigencia 2022.
- Capacitar como mínimo el 90% del personal que desarrolla actividades en la ESE San Sebastián, incluyendo funcionarios de planta y personal contratista.
- Aumentar el Nivel de Satisfacción de los usuarios en la Atención con la disminución den un 30% de las quejas y reclamos interpuestos mensualmente por los usuarios.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	<i>GTH -PIC-04</i>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</i>	PÁGINA	16 de 36

7. RESPONSABLES

La aplicación e implementación del Plan Institucional de Capacitación es responsabilidad de: La Gerencia, Subgerencia Administrativa y el líder de la Gestión del Talento Humano y líderes de los procesos.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	17 de 36

8. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de Capacitación se formuló basado en la normativa vigente, para su formulación e implementación se seguirán las siguientes fases:

🔍 Diagnóstico de necesidades de capacitación: El diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza con el apoyo de los líderes de los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto las solicitudes de capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de los procesos.

En general para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación, se partirá de fuentes de información básicas como la identificación de brechas, los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, los resultados de las auditorías internas y externas. Igualmente se tendrá en cuenta los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior.

El insumo principal será el definido por cada líder de proceso, quien deberá entregar un documento que contenga las temáticas inicialmente definidas como necesidades de capacitación o formación. La información será solicitada a cada líder de proceso en el mes de noviembre y deberá ser detallada teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

TEMA	OBJETIVO	PROCESO AL CUAL VA DIRIGIDA LA CAPACITACION	MODALIDAD (Presencial o virtual)	TIEMPO DE LA CAPACITACIÓN	FECHA TENTATIVA A PROGRAMAR	RESPONSABLE

🔗 **Formulación del PIC:** La estrategia metodológica para la formulación del PIC se centra en definir el diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación para su personal, a partir del cual se priorizan los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales y comportamentales existentes en todos los procesos institucionales. El Plan institucional, se adoptara mediante acto administrativo.

El plan deberá formularse al final de cada vigencia para que sea adoptado e implementado durante los primeros días de la siguiente vigencia.

🔗 **Ejecución del Plan Institucional Capacitación – PIC:** Para la ejecución de las formaciones solicitadas, Talento Humano trabajará directamente con el líder de cada proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento. Se podrán ejecutar así:

- En el mes de enero se realizará una difusión interna del plan institucional de capacitaciones aprobado para la vigencia, así como sus acciones a seguir y el seguimiento que se hará al mismo, para establecer su nivel de cumplimiento.
- Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar capacitadores externos, el proceso responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido en la ESE.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	19 de 36

Cabe recalcar que el proceso responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites pertinentes según lo establecido en el Manual de Contratación.

Estrategias de capacitación

Para lograr los objetivos propuestos y alcanzar completamente el desarrollo de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación, es necesario establecer estrategias como las que se detallan a continuación:

- Equipos de auto aprendizaje por procesos.
- Conversatorios sobre temas específicos
- Educación Virtual: En el marco de la pandemia por COVID-19 el Gobierno Nacional mediante la resolución 666 de 2020 en el numeral 4.1.1 determinó: “Trabajo remoto o distancia: La empresa debe garantizar la capacitación continua a través del área de formación y desarrollo o quien haga sus veces, con las herramientas tecnológicas disponibles, permitiendo estar en comunicación con ellos”, por lo anterior las actividades de capacitación se realizarán en su mayoría en modalidad virtual. En modalidad presencial, se podrá convocar grupos pequeños, teniendo en cuenta la Resolución citada anteriormente, en el numeral 4.1.2 donde establece los lineamientos a tener en cuenta, expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de minimizar los riesgos.
- Convenios Interadministrativos: Caja de Compensación, Administradora de Riegos Laborales (ARL), e Instituciones con las cuales se tienen convenios docente asistenciales.
- Diplomados, cursos, talleres y seminarios

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	20 de 36

Recursos:

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIAMIENTO
Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, sea personal de la misma institución o personal externo.	<p>INFRAESTRUCTURA. Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Gerencia de la empresa.</p> <p>MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, plumones, rotafolios, equipo multimedia, computadores, TV.</p> <p>DOCUMENTOS TÉCNICO - EDUCATIVOS Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.</p>	El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios.

El cronograma establecido para el cumplimiento del PIC, podrá se ajustado de después de su aprobación y socialización.

✚ **Evaluación y seguimiento:** La fase de evaluación a cada una de las actividades del Plan Institucional de Capacitación estará a cargo de cada líder de proceso y el responsable de realizar las acciones de capacitación o formación. Para tal fin, se deberá evaluar a cada beneficiario, la actividad de capacitación realizada, por medio del formato establecido; entregando al proceso de Gestión del Talento Humano, a más tardar cinco días después de ejecutada la acción de formación, el formato de informe de capacitación

diligenciado junto con las evidencias (listados de asistencia y registro fotográfico) y las evaluaciones aplicadas a los asistentes. El informe completo será entregado en archivo escaneado a través del correo electrónico en el tiempo estipulado; los registros físico originales reposaran en cada uno de los procesos como evidencias de las capacitaciones realizadas.

El seguimiento estará a cargo del área de control interno, por medio de las evidencias que sustenten el desarrollo de cada uno los temas contemplados en el PIC; los registros y evidencias, se consolidan conforme a las directrices establecidas por el proceso de Calidad de la ESE. Para las capacitaciones realizadas durante cada vigencia, se medirá el PIC a través de los siguientes indicadores:

INDICADORES			
NOMBRE DEL INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA	META
Porcentaje de cumplimiento del PIC	Este indicador permite verificar el cumplimiento del plan de capacitación	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas de Capacitación}}{\text{Numero de actividades programas}} \times 100$	90%
Participación del personal de planta y contratista en el desarrollo de las capacitaciones	Este indicador permite medir que porcentaje de personal recibieron una formación frente al total de personal	$\frac{\text{Número de colaboradores que integran la Capacitación}}{\text{Numero de colaboradores objeto de intervención}} \times 100$	90%
Efectividad de las capacitaciones realizadas	Este indicador permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	$\frac{\text{Número de actividades evaluadas satisfactoriamente}}{\text{Total de personas capacitadas}} \times 100$	90%

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	<i>GTH -PIC-04</i>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</i>	PÁGINA	22 de 36

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Documentos relacionados

- Cronograma de Actividades.
- Registro de asistencia.
- Formato de evaluación de la capacitación
- Formato de informe de la capacitación



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

23 de 36

9. A N E X O S

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	24 de 36

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022

		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN						
CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2022								
N°	TEMA	PROCESO	DIRIGIDO A	MODALIDAD	TIEMPO	LUGAR	FECHA	RESPONSABLES
1.	Manejo de formatos según resolución 3280	Asistencial	Médico, enfermeros	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	20/02/2022	Vilma Nordally y Hernando Borrero
2.	Aprendizaje organizacional-socialización PAMEC 2021	Asistencial y administrativo	Todo el personal	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	03/02/2022	Líder de calidad
3.	Confidencialidad en el manejo de la información de los usuarios	SIAU	APS, facturación y orientadores	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	10/02/2022	Practicante de psicología SIAU
4.	Ruta de promoción y mantenimiento de la salud	P&P	Médicos, enfermeras, psicólogas y nutricionista	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	10/02/2022	Nohora Murcia
5.	Confidencialidad en el manejo de la información de los usuarios	SIAU	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	16/02/2022	Practicante de psicología SIAU
6.	Generalidades de facturación	Asistencial y administrativo	Jefe, facturación, auxiliares de enfermería, regente de farmacia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	16/02/2022	Líder de facturación
7.	Sistemas de control para el riesgo biológico	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	17/02/2022	Claudia Barajas
8.	Actualización COVID-19	Asistencial	Médicos, enfermeros, bacteriólogos	Presencial	1 hora	Puesto de trabajo	17/02/2022	Dr. CarlosH Trujillo

9.	Triage	Asistencial	Todo el personal	Presencial	1 hora	UBA Belén	23/02/2022	Dr. Alan Rolando López
10	Socialización PAI	Asistencial	Médicos, jefes y auxiliar de enfermería.	Presencial	1 hora	UBA Belén	23/02/2022	Paola Chávez
11	Generalidades facturación	Asistencial y administrativo	Jefe de facturación, auxiliares de enfermería, regente de farmacia	Presencial	1 hora	UBA Belén	23/02/2022	Líder facturación
12	Socialización PAMEC vigencia 2022	Asistencial y administrativo	Todo el personal	Virtual	2 horas	Puesto de trabajo	24/02/2022	Líder de calidad
13	Metas a cumplir según resolución 3280		Odontólogos, higienistas y auxiliar	Virtual	2 horas	Puesto de trabajo	03/03/2022	Carlos Alberto Falla Ramírez
14	Actualización guías de práctica clínica		Médicos	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	03/03/2022	Dra. Keila Peñarredonda
15	Socialización del Plan de Gestión Integral de Residuos		Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	03/03/2022	William Bustamante
16	Ruta materno perinatal	PyP		Presencial	2 horas	Auditorio ESE	10/03/2022	Nohora Murcia
17	Actualización de las guías y protocolos de atención del área de salud oral		Odontólogos, higienistas y auxiliar	Virtual	2 horas	Puesto de trabajo	10/03/2022	Carlos Alberto Falla Ramírez
18	Sistemas de control para el riesgo biológico	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	10/03/2022	Claudia Barajas
19	Socialización de manuales de procesos y procedimientos		Todo el personal	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	17/03/2022	Líderes de procesos
20	Disposición en la fuente		Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	17/03/2022	William Bustamante
21	Humanización en la atención		Asistencial, orientadores, facturación APS	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	24/03/2022	Personal Externa- Natali Bautista

22	Adecuado manejo y fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales		Profesionales técnicos del PIC	Presencial	1 hora	Sala de espera	24/03/2022	Psicólogas PIC
23	Sífilis y VIH gestacional	PyP	Médicos y enfermeros	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	31/03/2022	Nohora Murcia
24	Procesos de sensibilización, formación y entrenamiento a los actores viales	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	31/03/2022	Claudia Barajas
25	Ruta materno perinatal	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	06/04/2022	Idaly Sons
26	Socialización de política de integridad	GTH	Todo el personal	Virtual	1 hora	Puesto de trabajo	07/04/2022	Talento Humano
27	Socialización del reglamento interno de trabajo	GTH	Todo el personal	Virtual	1 hora	Puesto de trabajo	07/04/2022	Talento Humano y Jurídica
28	Ruta materno perinatal	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	20/04/2022	Idaly Sons
29	Ruta cerebro-cardio-pulmonar-metabólica	PyP	Médicos, enfermeros, psicólogos y nutricionista	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	21/04/2022	Nohora Murcia
30	Gestión psicosocial y salud mental en la reactivación económica	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	21/04/2022	Claudia Barajas
31	Re inducción IAMI	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	1 hora y media	UBA Belén	27/04/2022	Idaly Sons
32	Clima laboral y relaciones interpersonales	GTH	Personal Belén y Leticia.	Presencial	1 hora	UBA Belén	27/04/2022	Talento Humano
33	Control interno		Personal Belén y Leticia.	Presencial	Media hora	UBA Belén	27/04/2022	Duber Julián Sánchez
34	Re inducción IAMI	IAMI	Todo el personal	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	28/04/2022	Idaly Sons

35	Seguridad industrial		Personal servicios generales	Presencial		Puesto de trabajo	28/04/2022	William Bustamante
36	Ruta materno perinatal	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	04/05/2022	Idaly Sons
37	Actualización guías de práctica clínica		Médicos	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	05/05/2022	Dra. Keila Peñarredonda
38	Procesos de sensibilización, formación y entrenamiento a los actores viales	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	05/05/2022	Claudia Barajas
39	Diligenciamiento de las historias clínicas odontológicas		Odontólogos, higienistas y auxiliar	Virtual	2 horas	Puesto de trabajo	05/05/2022	Carlos Alberto Falla Ramírez
40	Manejo estrés		Líder cartera- Auditora Medica- Líder PyP- Líder de Contratación	Presencial		Auditorio ESE	10/05/2022	ARL
41	Decreto 1936-1397 de 1992- Resolución 7353 de 1992- Ley 1468 de 2011- Plan Decenal	IAMI	Todo el personal	Presencial	2 horas	UBA Belén	11/05/2022	Idaly Sons
42	Control Interno		Personal Belén y Leticia.	Presencial	1 hora	UBA Belén	11/05/2022	Duber Sánchez
43	Socialización planes, programas		Personal de planta	Virtual	2 horas	Puesto de trabajo	12/05/2022	Talento Humano
44	Resolución 3280 y RIAS		APS	Presencial	4 horas	Auditorio ESE	12/05/2022	Andrés Felipe Calderón Lemus
45	Ruta de promoción de mantenimiento de la salud	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	18/05/2022	Idaly Sons
46	Decreto 1936-1397 de 1992- Resolución 7353 de 1992- Ley 1468 de 2011- Plan Decenal	IAMI	Todo el personal	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	19/05/2022	Idaly Sons
47	Primeros Auxilios	SG-SST	Brigadistas	Presencial		Auditorio ESE	25/05/2022	Claudia Barajas

48	Desactivación de residuos (técnicas y procedimientos)		Personal servicios generales	Presencial		Puesto de trabajo	25/05/2022	William Bustamante
49	Ruta de promoción de mantenimiento de la salud	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	25/05/2022	Idaly Sons
50	Actividad Lúdica	GTH	Todo el personal	Presencial		Auditorio ESE	26/05/2022	Talento Humano
51	Ruta de promoción de mantenimiento de la salud	IAMI	Personal Belén y Leticia.	Presencial	2 horas	UBA Belén	01/05/2022	Idaly Sons
52	Actualización Tuberculosis		Médicos, enfermeros, bacteriólogos, Auxiliares de enfermería	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	02/06/2022	Jaime Arias
53	Legislación ambiental y sanitaria		GAGAS	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	02/06/2022	William Bustamante
54	Seguridad del paciente	Asistencial y administrativo	Todo el personal	Virtual	1 hora	Puesto de trabajo	09/06/2022	Líder de calidad
55	Actualización guías de práctica clínica		Médicos	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	16/06/2022	Dra. Keila Peñarredonda
56	Prevención y control del fuego	SG-SST	Brigadistas	Presencial		Auditorio ESE	06/07/2022	Claudia Barajas
57	Acreditación Institucional	Asistencial y administrativo	Todo el personal	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	07/07/2022	Líder de calidad
58	Actualización de la lepra		Médicos, enfermeros, bacteriólogos, Auxiliares de enfermería	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	14/07/2022	Jaime Arias
59	Alojamiento conjunto	IAMI	Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	14/07/2022	Idaly Sons
60	Derechos y deberes	SIAU	Todo el personal	Virtual	1 hora	Puesto de trabajo	21/07/2022	Natali Bautista
61	Liquidación de contratos con EAPB		Líder cartera- Auditora Medica- Líder PyP- Líder de Contratación	Presencial	8 horas	Auditorio ESE	19/07/2022	Capacitación externa

62	Socialización rutas de atención de eventos de salud mental	PIC	Médicos, enfermeros, psicólogos	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	28/07/2022	Psicólogas PIC
63	Socialización TRD	GDO	Líderes de procesos	Virtual	30 minutos	Puesto de trabajo	28/07/2022	Henry Gamba-Laura Vega
64	IAMI ruta materno infantil	IAMI	APS	Presencial	4 horas	Auditorio ESE	03/08/2022	Idaly Sons
65	GABAS gestantes y lactantes	IAMI	Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	04/08/2022	Idaly Sons
66	Comités de convivencia laboral (medidas preventivas y correctivas de acoso laboral)	SG-SST	Integrantes del comité de convivencia laboral	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	10/08/2022	Claudia Barajas
67	Posibles riesgos ambientales y sanitarios por la mala manipulación de residuos		Personal servicios generales	Presencial		Puesto de trabajo	11/08/2022	William Bustamante
68	Lactancia materna teoría y relactancia	IAMI	Médicos, enfermeros, odontólogos e higienistas	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	11/08/2022	Idaly Sons
69	Practica lactancia materna		Médicos, enfermeros, odontólogos e higienistas	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	18/08/2022	Idaly Sons-Arelis Licona
70	GABAS mayores y menores de 2 años		Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	25/08/2022	Idaly Sons-Arelis Licona
71	Manejo del estrés laboral y fortalecimiento de la Salud Mental		Profesionales y técnicos del PIC	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	26/08/2022	Psicólogas PIC
72	AIEPI comunitario		APS	Presencial	8 horas	Auditorio ESE	01/09/2022	Andrés Felipe Calderón Lemus
73	Técnicas de evacuación y rescate	SG-SST	Brigadistas	Presencial	8 horas	Auditorio ESE	07/09/2022	Claudia Barajas

74	Licencia de maternidad, paternidad, hora de lactancia	IAMI	Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	08/09/2022	Idaly Sons
75	Inspecciones de seguridad	SG-SST	COPASST	Presencial	1 hora	Auditorio ESE	08/09/2022	Claudia Barajas
76	Técnicas de lactancia materna	IAMI	APS	Presencial	4 horas	Auditorio ESE	14/09/2022	Idaly Sons
77	Técnicas de consejerías, técnicas y ayudas educativas	IAMI	Médicos, enfermeros, odontólogos e higienistas	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	15/09/2022	Idaly Sons
78	18 prácticas de AIEPI comunitario	IAMI	Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	22/09/2022	Idaly Sons
79	Primeros Auxilios	SG-SST	Brigadistas	Presencial	8 horas	Auditorio ESE	27/09/2022	Claudia Barajas
80	Prevención de accidentes por caída de nivel	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Auditorio ESE	29/09/2022	Claudia Barajas
81	AIEPI clínico	IAMI	Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	06/10/2022	Idaly Sons
82	Ergonomía aplicada a los puestos de trabajo y manejo de cargas	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Puesto de trabajo	11/10/2022	Claudia Barajas
83	Habilidades para la vida- administración del tiempo	SG-SST	Todo el personal	Presencial		Auditorio ESE	13/10/2022	Claudia Barajas
84	Importancia de la salud oral en la madre y en el niño	IAMI	Médicos, enfermeras y auxiliares	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	20/10/2022	Idaly Sons
85	Guía de atención para Primeros Auxilios Psicológicos	SG-SST	Todo el personal	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	27/10/2022	Claudia Barajas
86	Aplicativo SIIGHOS PLUS		Personal que maneja aplicativos SIIGHOS PLUS	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	03/11/2022	Proveedores software

87	Investigación y análisis de incidentes, accidentes y enfermedad laboral	SG-SST	COPASST	Presencial		Auditorio ESE	09/11/2022	Claudia Barajas
88	Actividad Lúdica	GTH	Todo el personal	Presencial	2 horas	Lugar por definir	10/11/2022	Talento Humano
89	Hábitos y estilos de vida saludables para la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles en el entorno laboral		Personal administrativo y asistencial	Presencial	2 horas	Auditorio ESE	fecha por definir	Nutricionista/ Instructor de actividad física
90	Brigadas y grupos de apoyo	SG-SST	Brigadistas	Presencial		Auditorio ESE	17/11/2022	Claudia Barajas



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	33 de 36

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

	ESE SAN SEBASTIAN	CODIGO	GTH-FO-491
	LA PLATA -HUILA	VERSION	1
	NIT.813.002.872-4	F. APROBACION	2020
	FORMATO. EVALUACION CAPACITACION	PAGINA	1 de 1

FECHA: _____ TEMA: _____

NOMBRE: _____ PROCESO: _____

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE: Teniendo en cuenta el contenido visto en la actividad de capacitación o formación, responde las siguientes preguntas:

PREGUNTAS Y RESPUESTAS	CALIFICACIÓN (Cada pregunta se califica de 1 a 5 de acuerdo a la respuesta: siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto).
1.	
2.	
3.	
CALIFICACIÓN	

EVALUACIÓN DE REACCIÓN: Esta evaluación tiene como objetivo medir las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del servicio de capacitación, de tal forma que basados en sus apreciaciones podamos optimizarlo. *Por favor, conteste en la manera más honesta posible. Elija una opción en la escala de 1 a 7.*

- UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS ABORDADOS EN EL CURSO.** Importancia y utilidad que han tenido para usted los temas tratados en el curso.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- METODOLOGIA UTILIZADA EN EL CURSO.** Respecto a los métodos y estrategias utilizadas por el relator para impartir los contenidos fue:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- CLARIDAD DE LA EXPOSICIÓN.** Respecto al dominio, lenguaje y orden dado al curso

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- CALIDAD DEL MATERIAL UTILIZADO EN LA CAPACITACIÓN.**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- CUMPLIMIENTO DEL HORARIO Y DEL PROGRAMA.**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- SUGERENCIAS Y COMENTARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÓXIMAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:**



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	34 de 36

FORMATO DE INFORME DE LA CAPACITACIÓN

	ESE SAN SEBASTIAN	CODIGO	GTH-FO-492
	LA PLATA -HUILA	VERSION	1
	NIT.813.002.872-4	F. APROBACION	2020
	FORMATO. INFORME CAPACITACION	PAGINA	2 de 2

FECHA:	
TEMA:	
PROCESO VINCULADO:	
RESPONSABLE:	
OBJETIVO:	

CONTENIDO DEL INFORME



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH -PIC-04

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

2

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PÁGINA

35 de 36

	ESE SAN SEBASTIAN	CODIGO	GTH-FO-492
	LA PLATA -HUILA	VERSION	1
	NIT.813.002.872-4	F. APROBACION	2020
	FORMATO. INFORME CAPACITACION	PAGINA	2 de 2

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Firma del Responsable:

Cargo:

Anexar listado de asistencia y formato de evaluación diligenciados.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	PÁGINA	36 de 36

10. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Realizó	Miguel Antonio Tejada	Profesional Universitario	Gestión de Talento Humano	2022
Revisión				
Aprobación	Javier Mauricio Bahamón Salas	Gerente	Gestión Gerencial	

Estado:	Preparación:		Revisión:	<input checked="" type="checkbox"/>	Aprobación:	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------	--------------	--	-----------	-------------------------------------	-------------	-------------------------------------

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
04	2022	Cuarta versión del Plan Institucional de Capacitación	Gerente

Lista de distribución

VERSIÓN	FECHA	PROCESO	FIRMA
04	Febrero de 2022	Gestión Talento Humano	
		Gestión de Calidad	