

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

La Plata – enero de 2026

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 25

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

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 2026, 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 garantizar en la entidad 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, articulado con el proceso y los procedimientos.

Este plan establece que se formula; 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 SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias y Liderazgo.

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 24

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, mediante la solicitud a cada líder de proceso de las necesidades de capacitación para el personal que conforma su proceso.

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.

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.

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 ser adelantados por las 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.

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.

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 25

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

	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 25

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo Principal

Capacitar a los funcionarios 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 2026.
- 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.
- Lograr medir el impacto requerido en algunos temas que son misionales y se requiere el compromiso de los funcionarios en la implementación de los contenidos que se exponen.

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 y contratistas 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 fotográficas correspondientes, 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	14 de 25

6. METAS

- Cumplir el 90% del cronograma establecido en temas de capacitación de la vigencia 2026.
- 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 de las quejas y reclamos interpuestos mensualmente por los usuarios.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH -PIC-04
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	2
NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
<i>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</i>	PÁGINA	15 de 25

7. RESPONSABLES

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

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 Ser, Saber, Saber Hacer, 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 y los requerimientos de los entes de IVC, que exigen temas específicos de capacitación.

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 enero, iniciando vigencia y deberá ser detallada teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

TEMA	PROCESO	DIRIGIDO A	MODALIDAD (Presencial o virtual)	TIEMPO	LUGAR	PRIORIDAD (Alta - Media - Baja)	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 de capacitación, se adopta mediante acto administrativo.

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

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.

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.

Con el compromiso de racionalizar los tiempos dedicados para este tipo de actividad, la administración ha determinado que estos de eventos se realicen los días jueves una vez por mes y un tiempo definido de dos (2) horas, que dependerán del tema a tratar.

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
- 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.

Recursos

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIAMIENTO
<p>Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, sea personal de la misma institución o personal externo.</p>	<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 TÉCNICOS - EDUCATIVOS Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.</p>	<p>El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios.</p>

El cronograma establecido para el cumplimiento del PIC, podrá ser ajustado 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 digital a través del correo electrónico en el tiempo estipulado.

El seguimiento estará a cargo del proceso de control interno, por medio de las evidencias que sustenten el desarrollo de cada uno de 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	Número de actividades ejecutadas de Capacitación / Número de actividades programas *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	Número de colaboradores que integran la Capacitación / Número de colaboradores objeto de intervención *100	90%
Efectividad de las capacitaciones realizadas	Este indicador permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	Número de actividades evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas *100	90%

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

9. A N E X O S

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2025.

REGISTRO DE ASISTENCIA

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



ESE SAN SEBASTIAN

LA PLATA - HUILA

NIT.813.002.872-4

FORMATO. EVALUACION CAPACITACION

CODIGO

GTH-F0-491

VERSIÓN

1

F. APROBACION

2020

PAGINA

1 de 1

FECHA: _____ TEMA: _____

NOMBRE: _____ PROCESO: _____ Pre Test: _____ Pos Test: _____

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

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

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.

1. 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

2. 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

3. CLARIDAD DE LA EXPOSICIÓN. Respecto al dominio, lenguaje y orden dado al curso

1 2 3 4 5 6 7

4. CALIDAD DEL MATERIAL UTILIZADO EN LA CAPACITACIÓN.

1 2 3 4 5 6 7

5. INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN

1 2 3 4 5 6 7

6. CUMPLIMIENTO DEL HORARIO Y DEL PROGRAMA.

1 2 3 4 5 6 7

7. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÓXIMAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

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



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

10. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Proceso	Fecha
Autor	Miguel Tejada	Líder T. H.	GTH	2025.
Revisión	Ángela Patricia Macías R.	Líder Calidad	GCA	
Aprobación	Carlos A. Falla R.	Gerente	GGE	

Estado:	Preparación:	x	Revisión:	x	Aprobación	X
---------	--------------	---	-----------	---	------------	---

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
04	2026	Tercera versión del plan.	Gerencia

Lista de distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
04	2026	Gestión de calidad	
		Gestión Talento Humano	