

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PL-TH-001	
		Versión:02	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/03/2020	
		Páginas	

1. OBJETIVO GENERAL

Formular e implementar el Plan de Capacitación del Hogar Clarita Santos - Casa la Esperanza, para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y brindar servicio en consulta externa, eficiente y eficaz.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las necesidades acordes a los servicios que se prestan y el cumplimiento de los requerimientos normativos del sector salud.
2. Fortalecer los Procesos de Inducción y Reinducción al personal que ingresa nuevo al Hogar.
3. Asegurar una atención humanizada concientizando todo el personal que labora en el Hogar.
4. Asegurar una atención segura impartiendo conocimiento de la Seguridad del Paciente, riesgos y eventos que se pueden presentar durante la atención.

2. DEFINICIONES

Formación: Hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica con un conjunto de conocimientos de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento.

Capacitación: Es un conjunto de actividades didácticas que están orientadas a cubrir las necesidades de una organización y están orientadas a la expansión de conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores para que sean capaces de llevar a cabo sus actividades laborales de manera eficiente.

Educación no formal: Esta se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos.

Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación formal: Es la que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Preparación que se imparte en beneficio de las funciones del empleo, con el objetivo que se asimile en la práctica los oficios y atiende las necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – Talento Humano	Yamile Viana – Coordinador Atención Integral.	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – Directora

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PL-TH-001	
		Versión:02	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/03/2020	
		Páginas 4	

desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, que se observan en el desempeño de manera inmediata.

Procedimiento de Inducción y reinducción: Está dirigido a orientar las actividades de inducción para todos los funcionarios que ingresan a la institución y reinducción para los empleados antiguos en virtud con los cambios, actualizaciones y/o capacitaciones que contribuyan al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación.

3. PLAN DE CAPACITACION

El Plan de Capacitación del Hogar Clarita Santos - Casa la Esperanza, es el conjunto de acciones de formación y capacitación, el cual facilitará a los empleados cumplir con los objetivos establecidos dirigidos a mejorar los procesos institucionales y obtener resultados eficientes y eficaces en los procesos de atención.

El Plan obedece a los requerimientos normativos del Sistema Único de Habilitación en Salud Servicio de Consulta Externa y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.1 TECNICAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION

Seminarios y Talleres: El capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema proporcionando ilustraciones que permitan despertar interés en el empleado a capacitar y adquieran nuevos conocimientos dentro del área que se desempeña.

Capacitación en el puesto de trabajo: Es la capacitación individualizada al empleado y se aplica en situaciones específicas para obtener resultados inmediatos.

Capacitación Virtual: Es la capacitación a través de una sala de Zoom o Facebook live creada para tal fin, asignado moderador y responsable de la capacitación, previa convocatoria al personal a quien va dirigido cada tema.

REGISTROS:

1. Formato de asistencia a capacitación y registro fotográfico. Se firma al finalizar la capacitación.
2. Formato evaluación de la Capacitación. Se aplica de forma inmediata al finalizar el evento de capacitación.
3. Formato Evaluación de Impacto de la Capacitación. Se aplica una vez cada semestre.
4. Formato de Informe. El funcionario encargado de talento humano recopilará la información y presentará los informes correspondientes para establecer la mejora acorde a los resultados obtenidos.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – Talento Humano	Yamile Viana – Coordinador Atención Integral.	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – Directora

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PL-TH-001	
		Versión:02	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/03/2020	
		Páginas 4	

5. Retroalimentación: Se informará el impacto y las medidas de mejoramiento al personal implicado.

3.2 EVALUACION-MEDICION Y SEGUIMIENTO

1. Evaluación inmediata. Se aplica de manera inmediata por el capacitador, el propósito es evaluar que capto el empleado, si se cumplió el objetivo de la capacitación y el aprendizaje.
2. Medición. La medición se efectiviza a través de la formulación de indicadores de gestión, siendo este soporte para la toma de decisiones.

INDICADORES DE CAPACITACION:

Cobertura: $\frac{\text{Nro. de empleados capacitados} * 100}{\text{Nro. Total de empleados Convocados}}$

Conocimiento: $\frac{\text{Nro. empleados Notas rango alto} * 100}{\text{Nro. empleados capacitados}}$

Inducción: $\frac{\text{Nro. empleados que participaron en la Inducción} * 100}{\text{Nro. Trabajadores nuevos en el semestre}}$

Eficacia: $\frac{\text{Nro. de Actividades de Capacitación ejecutadas} * 100}{\text{Nro. de Actividades de Capacitación Programadas}}$

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – Talento Humano	Yamile Viana – Coordinador Atención Integral.	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – Directora