

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	HOJA	Página 1 de 15

## 1. INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; a través del Área de Apoyo a la gestión de Talento Humano, ha recopilado las necesidades existentes para el fortalecimiento del de las competencias del talento humano, teniendo como guía el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital Rosario Pumarejo de López.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 que a continuación se presenta, responde las directrices de la Función Pública, apuntando a desarrollar las capacidades necesarias en los servidores públicos, enfocándose en la construcción del FUNCIONARIO 4.0 que es la meta u objetivo para lograr. Todos estos temas son articulados con los planes y principios institucionales.

## 2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 artículo 53.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-004
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 2 de 15

- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 1960 de 2019, artículo 3. Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así, “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- Decreto 612 del 2018; por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y de apoyo a la gestión.
- Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo como funcionarios 4.0.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos que tiene la ESE.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-004
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 3 de 15

- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción desde el momento del ingreso de los funcionarios.

#### 4. ALCANCE

Inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto.

#### 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. 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.
2. 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 el aprendizaje organizacional.
3. Objetividad: La formulación de políticas, 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.
4. 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.
5. Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
7. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
8. 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.

	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-004
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 4 de 15

9. 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

## **6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

### **6.1. La Profesionalización del Empleo Público:**

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

### **6.2. Desarrollo de Competencias Laborales:**

Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherente a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

### **6.3. Enfoque de la formación basada en Competencias:**

Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

### **6.4. Capacitación:**

Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 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. 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.

### **6.5. Formación:**

Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-004
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 5 de 15

#### **6.6. Educación no formal:**

Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria

#### **6.7. Educación informal:**

Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

#### **6.8. Educación formal:**

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "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".

#### **6.9. Entrenamiento en el puesto de trabajo:**

Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

#### **6.10. Programas de inducción:**

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	HOJA	Página 6 de 15

Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

#### 6.11. Programas de Reinducción:

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

### 7. FASES

- Sensibilización:
- Recolección de la información.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad.
- Programación del Plan.
- Ejecución del Plan.
- Seguimiento del Plan.
- Evaluación de la eficacia del Plan.
- Retroalimentación

### 8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, se realizarán reuniones de sensibilización para la estructuración de las necesidades de capacitación.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los servidores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y áreas de apoyo a la gestión, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por los líderes de las unidades funcionales.

Por tal razón es pertinente crear e implementar **Plan de Capacitación Institucional - PIC** en la vigencia 2023, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

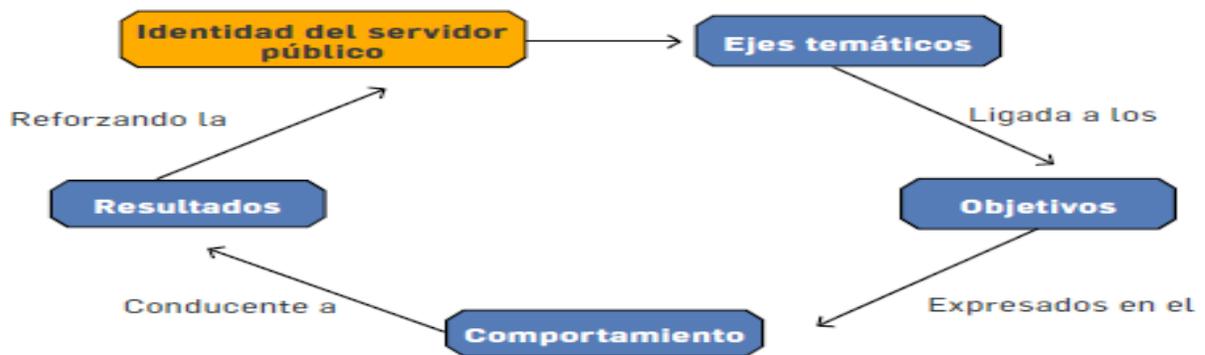
 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-004
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 7 de 15

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores vinculados por contrato de Prestación de Servicios, se han seguido los lineamientos trazados por la DAFP (Cartilla PNFC 2020-2030).

## 9. EJES TEMATICOS

Ilustración 1 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

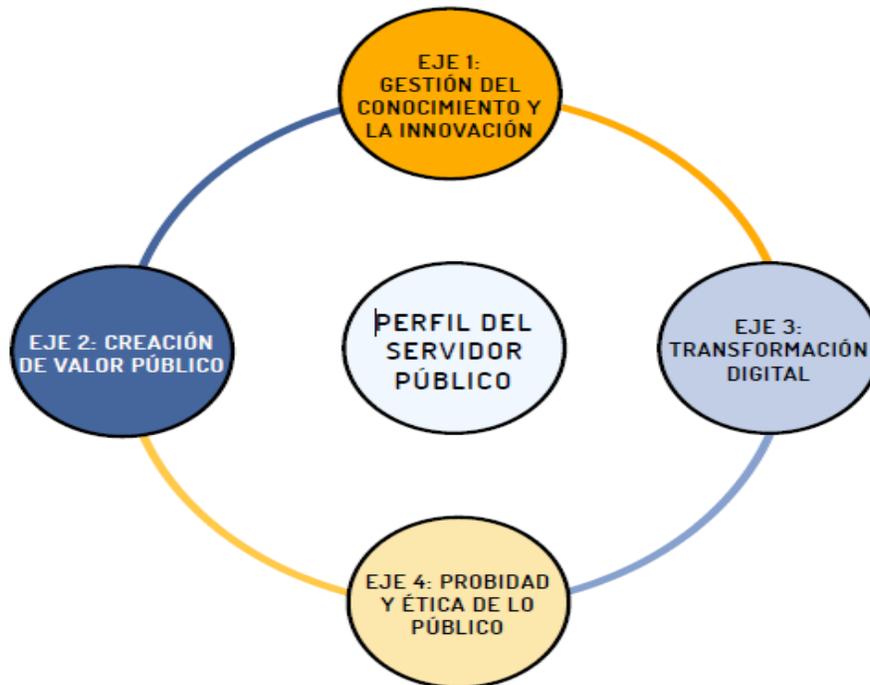


Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el numeral 3.1 de este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos (Ilustración 2) que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-PL-004
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>FECHA</b>	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	<b>HOJA</b>	Página 8 de 15

Ilustración 2 Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

## 10. PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia.

### 10.1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2023, son todos los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II, y los vinculados por Contratos de Prestación de servicio.

### 10.2. HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, se desarrollará a través de diferentes espacios; virtuales, presenciales y autogestionables en la modalidad virtual (e-learning) esta modalidad permite que el servidor o colaborador involucrado autogestiones su conocimiento y los tiempos destinados a tal fin.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	HOJA	Página 9 de 15

Las capacitaciones presenciales se desarrollaran en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, previa a la formación coordinara con el área encargada la disponibilidad del Auditorio; en las jornadas laborales de la entidad.

### 10.3. CRONOGRAMA

El Cronograma del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, se encuentra anexo a este documento.

El mismo se socializará y publicara en la página web del Hospital [www.hrplopez.gov.co](http://www.hrplopez.gov.co) en el link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023.

### 11. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Seminarios, diplomados, talleres, foros y charlas presenciales o virtuales (sincrónicos o asincrónicos), dependiendo de la oferta del facilitador, realizándose en las modalidades de **e-learning** y **b-learning**.
2. Los documentos a generar para el seguimiento, supervisión y elaboración de informes, son:
  - *Formato de Asistencia a eventos de capacitación presencial*. Este formato debe ser diligenciado según la última versión que esté aprobado en el sistema de gestión de calidad de la ESE y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.
  - *Formulario de registro virtual (Forms)*: Se diligenciaran durante el tiempo que se esté realizando la capacitación.
  - *Registro Fotográficos*.
  - *Formato percepción en la calidad de las capacitaciones*: Se realizara posterior a la capacitación para medir la calidad de la capacitación realizada. (Se Anexa formato de percepción).
  - *Formato evaluación de capacitación*: Se formulará por parte del líder de la capacitación una evaluación y posterior a la capacitación deberá ser diligenciado por cada asistente para medir el conocimiento adquirido. La misma podrá ser formulada en formato virtual o físico.
  - El líder de la capacitación deberá remitir la presentación, la evaluación que se aplicará según el tema con una antelación de 10 días hábiles antes de la realización, es de obligatorio cumplimiento las fechas de las mismas.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	HOJA	Página 10 de 15

Es responsabilidad del facilitador y de la Unidad de apoyo a la gestión de Talento Humano:

- Verificar que los documentos generados se encuentren debidamente diligenciados.
- Registrar las evidencias y escanearlas para su debido proceso de archivo, según la norma vigente.

Es obligatorio el reporte por parte del Líder de la capacitación, el tema de las capacitaciones que desarrollen, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia, registro fotográfico, evaluación de capacitación y calificación de las mismas.).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación queda bajo la responsabilidad del gestor y/o líder la remisión de esta información, a más tardar cinco días posteriores al desarrollo de la misma.

## 12. FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, se efectuará con facilitadores internos que tengan el perfil para abordar los temas contemplado en las necesidades de la entidad; para formaciones en capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, con las diferentes Universidades e Instituciones Tecnológicas o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades, Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC, DNP)
- ARL.
- A través del Programa Docencia y Servicio con Universidades que tengan un convenio vigente.
- Otras.

## 13. EVALUACIÓN

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el formulario de evaluación, con un cuestionario de selección múltiple.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b>	HOJA	Página 11 de 15

#### 14. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, la Unidad de Apoyo de Gestión de Talento Humano y los líderes de cada unidad llevara el registro del cumplimiento del cronograma de las capacitaciones y seguimiento del % de cobertura de los funcionarios de acuerdo a los convocados.

#### 15. INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad de medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Cumplimiento del plan de capacitación.	No.de capacitacion es realizadas	(No de capacitacion es programadas )	(No.de capacitaciones realizadas/No de capacitaciones programadas) *100	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90%
% cobertura y Adherencia de cada capacitación.	(No personas que asistieron y se evaluaron con calificación óptima.)	(No.personas convocados)	No de funcionarios que asistieron y se evaluaron con calificación óptimo./No.de Personas convocadas) * 100  Criterios (100% óptimo; <=80 requiere refuerzo de capacitación).	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90 %
Eficacia de programa de inducción	No de personas con proceso de inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	(Numerador / denominador) x 100	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	100%
Adherencia del programa de inducción.	No. de funcionarios con calificación >=4	No. de funcionarios que asistieron a la inducción	No. de funcionarios con calificación >=4/ No. de funcionarios que asistieron a la inducción. *100  Criterios (calificación <=3,9 requiere refuerzo de inducción).	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	90%

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	HOJA	Página 12 de 15

## 16. ANEXO

### Encuesta y tabulación

Se realizó una encuesta a través del formulario **Encuesta PIC 2023**, cuyo link es <https://docs.google.com/forms/d/1R3aZ2baW9kpfVtm6nE6cDEfONYL344hH81GrFg57AE/edit#responses>

Encuesta que fue diligenciada a fecha de enero 16 de 2023, 04:30 pm, por 38 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 76.03%.

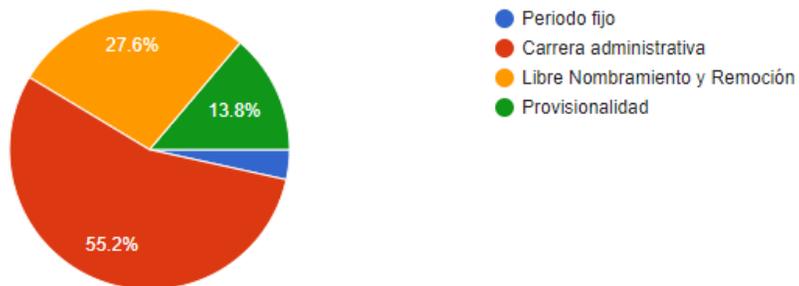
Los temas a tratar se tomaron de la cartilla del PNFC 2020-2030, emitida por la función pública, la cual hace énfasis en 4 ejes fundamentales para el desarrollo del servidor público.

- Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación.
- Eje 2: Creación de valor público.
- Eje 3: Transformación digital.
- Eje 4: Probidad y ética de lo público.

Población: 38 funcionarios  
Muestra: 29 funcionarios  
Porcentaje: 76.03 %

#### Tipo de Vinculación

29 respuestas

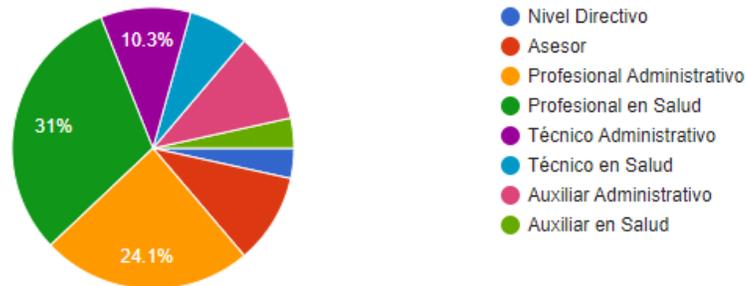


 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
		<p><b>Proceso: Gestión de Talento Humano</b></p>	HOJA

### Tipo de Empleo

29 respuestas

 Copiar

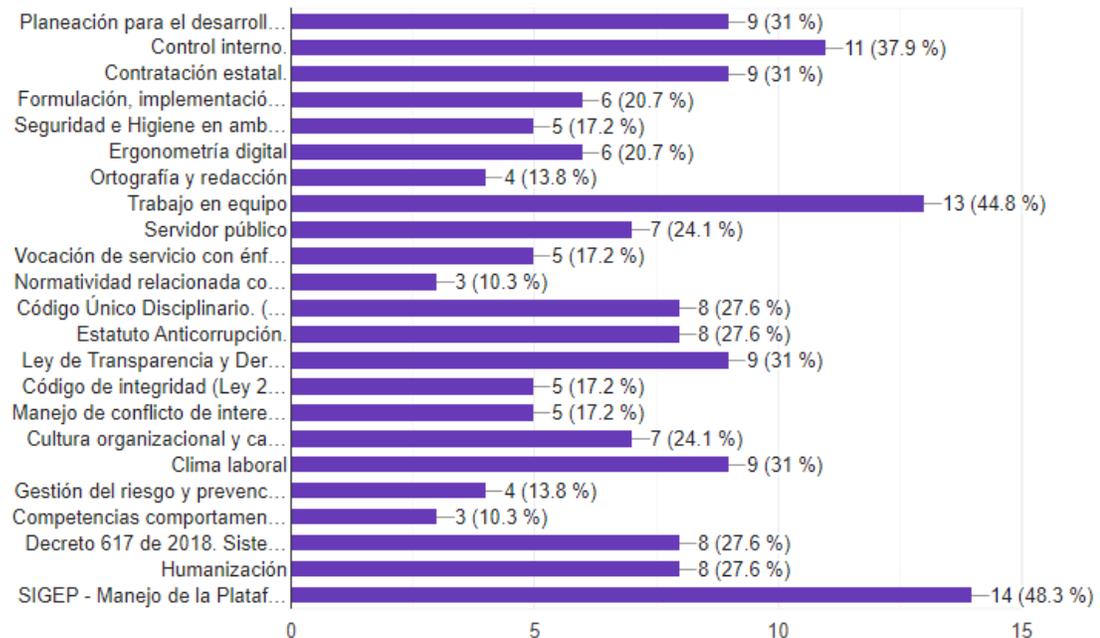


### Temáticas esenciales y transversales a todo servidor público

Elija la competencia que necesita fortalecer.

29 respuestas

 Copiar



 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<p><b>PLAN CAPACITACIONES VIGENCIA 2023</b></p>	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
		Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA

## 17. ANEXO

VERSIÓN	FECHA LIBERACIÓN DOCUMENTO			MOTIVO DEL CAMBIO		
	DIA	MES	AÑO			
001	31	01	2023	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión debido a control documental institucional.		
	ELABORÓ:		REVISÓ:		APROBÓ:	
NOMBRE	Leidis María Manjarrez Daza		María Camila Capataz Salgado		Duver Dicson Vargas Rojas	
CARGO	Profesional Especializado Talento humano		Jefe oficina asesora planeación, calidad y sistemas de información		Agente Especial Interventor	
FIRMA					