

Plan de Capacitaciones 2022



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, PIC, de Salud Sogamoso, es el conjunto de acciones que facilitarán el fortalecimiento de las competencias, de los procesos institucionales y de la capacidad laboral del talento humano, tanto a nivel individual como de equipo, para contribuir al logro de los resultados y de las metas establecidas en el plan de desarrollo institucional.

Lo anterior, en concordancia con lo expresado en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 y en el Decreto 4665 de 2007 y MIPG en las dimensiones de Gestión del Talento Humano y Gestión del conocimiento y la innovación, que establecen como objetivo de la capacitación desarrollar las competencias, desde lo que ellas implican: conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y valores, que permitan un desempeño con niveles de excelencia.

En Salud Sogamoso, acogiénose a las directrices normativas de la gerencia pública, se construyeron a través de un trabajo interdisciplinario las competencias corporativas y funcionales, buscando con ello generar una identidad institucional en los colaboradores frente a la prestación del servicio, así como garantizar el logro de la misión institucional.

Este documento contiene los elementos teóricos y metodológicos que orientaron el diseño y posterior ejecución del PIC

1. OBJETIVOS

Objetivos General

Implementar el Plan Institucional de Capacitación de Salud Sogamoso ESE enfocado en favorecer los colaboradores el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación requeridas por la entidad por los requerimientos normativos, requisitos de acreditación y habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.

Objetivos específicos

- Definir las orientaciones temáticas, pedagógicas y estratégicas que fundamentaran la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2022.

- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación con fundamento en el diagnóstico de necesidades institucionales y de desarrollo de los colaboradores.
- Abordar las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer en las áreas priorizadas en el diagnóstico Institucional, promoviendo con ello, el mejoramiento de las competencias requeridas en el desempeño.
- Incrementar los niveles de adherencia a la aplicación de Procesos, Procedimientos y Guías de Atención adoptadas por la institución, con el fin de contribuir al logro a la prestación de servicios seguros, humanizados y con calidad.
- Desarrollar el programa de Inducción con la periodicidad definida en el cronograma, propiciando la articulación de los nuevos colaboradores con la Plataforma estratégica Institucional, su cultura organizacional y sus procesos de trabajo, mediante la implementación del plan padrino.
- Mantener el programa de Re inducción Institucional, promoviendo con el mismo la actualización y renovación de los colaboradores vinculados a la ESE, con la Misión institucional, su cultura Organizacional, sus procesos y metas.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación tiene un alcance para todos los colaboradores de Salud Sogamoso E.S.E., de acuerdo con lo programado en el mismo, priorizando los requisitos de Habilitación y Acreditación y demás normatividad requerida.

3. MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL

3.1 Marco normativo

Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D2865, sobre la capacitación, señala: "(...) *La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus colaboradores. (...)*".

Decreto Ley 1567 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"

Decreto 682 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 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.

2. 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.

Dentro de la políticas que establezca Salud Sogamoso E.S.E. se formularán los planes y programas de capacitación para lograr sus objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1: 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.

Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."...

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta sector educativo. En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad."

Decreto 612 de 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 y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

Resolución 3100 de 2019: Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, estableciendo oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se ha actualizado MIPG para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades

4. DEFINICIONES

Servicio: Actividad que intenta satisfacer la necesidad de un cliente, se constituyen como un conjunto de acciones realizadas para servir a alguien, algo o alguna causa. Los servicios son funciones ejercidas por las personas hacia otras personas con la finalidad de que estas cumplan con la satisfacción de recibirlos.

La definición de servicio implica siempre a un otro, la relación con el mismo (no necesariamente presencial) y el entregar algo a ese otro, persiguiendo siempre un efecto, satisfacción. El generar la misma requerirá de quien presta el servicio, varias características o condiciones, dentro de las cuales se constituye como imprescindible el saber. Saber que necesita el otro, saber cómo responder a esa necesidad buscando siempre generar satisfacción.

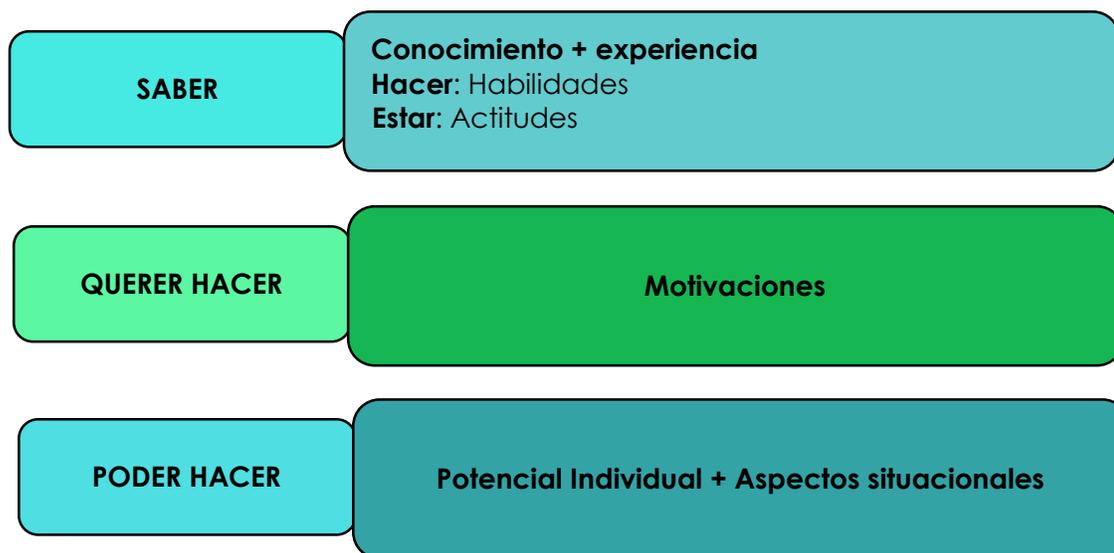
Servidor público de Salud Sogamoso ESE: seres con necesidades, derechos, capacidades y potencialidades en las esferas biológica, psicosocial y cultural, que reflejan en su desempeño laboral la búsqueda de su realización y trascendencia a través de la articulación de su proyecto de vida con el cumplimiento de la Misión Institucional, constituyéndose la capacitación, en medio primordial para que el servidor adquiera, mantenga, actualice y desarrolle saberes orientados a potencializar su ser y su hacer.

Desempeño Laboral: Realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su cargo y de acuerdo con unas condiciones previamente establecidas, como aporte al logro de las metas institucionales y la generación del

valor agregado que deben entregar las instituciones. (CNSC, 2008, CONCEPTO: No. 02-2008-30931).

Conducta, competencias laborales y aporte al cumplimiento de las metas institucionales realizadas por un servidor a una Institución, constituyéndose además como principio sobre el que se fundamenta el desarrollo personal y permanencia en el servicio. (CNSC, Acuerdo 565, Enero 25 de 2016 pág. 2).

Competencias Laborales: capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que ésta determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Serrano Ch, Guía Metodológica para la identificación y estandarización de competencias laborales).



Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1604 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).

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).

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 contundente a grados y títulos. (Ley 116 de 1994 – Decreto 1567 de 1998 Ar.4).

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- 2008 – DAFP).

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica, el conocimiento que posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Adherencia a guías de práctica clínica: en términos generales la adherencia se define como la acción de adherirse, “pegarse”, aglutinarse a algo. Para el sector salud la adherencia se orienta a la cuantificación objetiva del grado de cumplimiento que se presenta en la aplicación de una guía y/o protocolo de

atención en salud para una población determinada, teniendo en cuenta los puntos críticos definidos para la medición.

La medición de la adherencia implica como fase previa a la evaluación, un trabajo de despliegue y promoción de la guía, protocolo u otro, es decir la información y capacitación dirigida al personal de salud responsable de aplicar los mismos, favoreciendo así la incorporación en el servidor de salud, del saber, el hacer y el ser con respecto a las guías y protocolos adaptados oficialmente. Es así, como dicho trabajo, se orienta como fin primordial a tornar al servidor cada vez más competente en la prestación de servicios de salud, que cumplan con los atributos de calidad y seguridad.

Habilitación de servicios de salud: “Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el Sistema, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios y son de obligatorio cumplimiento por parte de los Prestadores de Servicios de Salud y las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios”

Cultura Organizacional: es la unión de normas, hábitos y valores que, de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos. El valor de esta figura para la vida de las Instituciones, radica en el papel articulador que, frente a la consecución de objetivos y metas, cumple la introyección de valores, costumbres y normas benéficas para la Organización. (¿Que es la cultura organizacional de una empresa)



5. DESARROLLO DEL PLAN (Detalle de cómo se desarrolla el plan en la institución que incluye la formulación, el implementación y despliegue, el seguimiento - monitoreo y la evaluación de este).

5.1.1 Formulación (Cómo se formula el plan el plan incluyendo cómo se hace el diagnóstico del mismo)

La población potencial de beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación está Constituida por los funcionarios de la planta de cargos vinculados en forma directa a la entidad.

Para poder establecer las necesidades de capacitación se realizó la encuesta de diagnóstico forma virtual (google - crome) activada entre el 06 y el 21 de Diciembre de 2021 enviando el enlace vía chat a los colaboradores de la entidad, los resultados permitieron contar con información cuantitativa y cualitativa de las necesidades de capacitación determinando las prioridades y con la información se pudo determinar los programas de capacitación, sus objetivos, contenidos temáticos, recursos necesarios.

Para la actualización del Plan de Capacitaciones vigencia 2022 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación,
- Resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados).
- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 0312/2019).
- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- Cultura Organizacional
- Humanización
- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

Además, se articula el Plan de Capacitaciones con los requerimientos desde MIPG en las dimensiones de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación, los cuales orientan el plan a nuevos horizontes temáticos que buscan el fortalecimiento de las capacidades en innovación en las organizaciones.

Se revisa el trabajo desarrollado en años anteriores en la entidad y se planea capacitación para las personas que no cumplen requisitos o que la norma exige los certificados de la misma, los solicitados por las áreas que son indispensables en el desarrollo de las actividades o que son de interés institucional.

El enfoque del Plan Institucional de capacitación de Salud Sogamoso ESE, está dirigido a trabajar en las dimensiones del saber, saber hacer y el ser dirigido a todos aquellos temas relacionados con la prestación del servicio de salud y administrativos, priorizando los temas para el cumplimiento de los requisitos de habilitación y acreditación de los servicios de salud, teniendo como aspectos primordiales la capacitación informal y formal dirigida a incrementar los niveles de adherencia a las guías formalmente adaptadas por la Institución. Dicho trabajo implicara de manera progresiva, promover en la Institución la cultura de la adherencia, la cual necesitara empezar a entenderse más que como un concepto de medición en la prestación del servicio de salud, como una necesidad de la cultura Institucional que permita introyectar en los colaboradores, la necesidad de adherirse a todos aquellos principios que promueven la prestación de servicios con calidad, como un medio para apuntar al cumplimiento de la Misión y la satisfacción del usuario.

Para la actualización del PIC vigencia 2022 se tuvo en cuenta lo siguiente:

EN EL SABER

Creatividad para solución de conflictos en el trabajo

Capacitación en Excel, creaciones audiovisuales, uso de las TICS

Uso seguro de la tecnología biomédica

Modelo de atención en salud

Seguridad del Paciente

Rutas de atención en salud

Vigilancia en salud pública

Sistema obligatorio de la garantía de la calidad

Direccionamiento estratégico

Responsabilidad social

Continuar con las capacitaciones de temas específicos de medicina por parte de expertos, en las causas más comunes de consulta

Ubicación y responsabilidad del personal institucional frente a los diferentes ejes de Acreditación

Herramientas ofimáticas

Autocontrol

Trabajo en equipo

En tema de creatividad para aprender o potenciar estrategias más lúdicas para la apropiación de los conocimientos para los que tenemos que dictar capacitaciones

Proceso de contratación interno

Capacidad de evaluar mi manera de ser

Atención con calidad y calidez habilidades.

Comunicación y paciencia con los usuarios
Como presentar concurso para CNSC
Preparación para postularse al concurso por méritos CNSC-SIMO
Lenguaje de Señas
Actualización en normas colombianas en cuanto a la atención ambulatoria que aplique para el primer nivel de atención
Conocer la red prestadora con la que cuenta cada una de las EAPB
Conocer la dinámica de formulación de políticas institucionales.

EN EL SER

Fortalecer las capacitaciones sobre humanización de los servicios de salud
Fortalecimientos de las guías de práctica clínica institucionales.
Valores y principios institucionales
Comunicación asertiva
Empatía
Como ser más sensibles ante las situaciones del otro
Entender mejor las actitudes de nuestros compañeros y nosotros mismos y potenciar mejor mis capacidades como empleado como amigo como individuo.
Liderazgo
Pensamiento creativo y pedagógico
Actividades lúdicas pedagógicas en control de emociones, autoestima, control estrés.

EN EL HACER

Actividades lúdicas para disminuir los niveles de estrés en el personal.
Primeros auxilios en caídas (lipotimias, convulsiones)
Manejo de emociones, manejo de trato con usuarios conflictivos
Actividades recreativas que permitan integración con los compañeros
Actualización en procedimientos como inserción de DIU
Retiro e inserción de implantes,
Programa PAI

En la formulación es fundamental involucrar a los colaboradores en procesos de transformación de los factores que inciden en la prestación de los servicios y en la cultura organizacional proveyendo desde la capacitación, herramientas para mejorar la calidad en su desempeño, así como aportar en su proceso de desarrollo humano integral.

El conocimiento mirado así se concibe como un proceso de construcción colectiva, en el que hay que conjugar acciones, percepciones, conocimientos previos y prácticas personales, así como conceptos y prácticas institucionales. Se trata de desarrollar en los colaboradores la capacidad de autoanálisis y autocritica, así como ofrecerles elementos suficientes para que puedan asumir con responsabilidad y conocimientos claros, las tareas asignadas acordes con su cargo.

Bajo este enfoque será importante y necesario que el PIC, y sus ejecutores incorporen metodologías que posibiliten la aplicabilidad de los principios descritos, lo que implica hacer uso de herramientas como:

- ✓ Construcción y aplicación de pre-test y pos-test
- ✓ Generación de ayudas y apoyos visuales y/o audiovisuales.
- ✓ Generación de estrategias de seguimiento a las competencias desarrolladas.
- ✓ Desarrollo de módulos virtuales de capacitación.
- ✓ Generación de estrategias de información y capacitación que se involucren en el día a día de la vida laboral del servidor.

En general el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación debe llevar de una manera progresiva a la generación de estrategias innovadoras e impactantes que conlleven a aprendizajes organizacionales mediante la incorporación en las mismas de todos los sentidos que permiten el aprendizaje y la transformación de esquemas de pensamiento.

5.2. Plan Financiero

Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de Capacitación por valor de \$ 50.000.000, por otra parte, se cuenta con el apoyo del SENA, entidad que nos ofrece cursos durante todo el año con miras a satisfacer todas las necesidades planteadas en el presente plan.

5.3. Implementación y despliegue

Una vez aprobado el PIC 2022 en el comité de Gestión y Desempeño Institucional, previa priorización de los temas solicitados desde las diferentes áreas de la ESE; se

envía a la Oficina Asesora de Planeación y a Comunicaciones para ser publicado en la Página Web y chat Institucional.

5.4. Seguimiento – Monitoreo

El seguimiento y control se hará mensualmente, acorde con la evaluación del Plan de Acción institucional, con los respectivos indicadores para evaluar el cumplimiento de la ejecución e identificar las desviaciones con los demás definidos oportunamente.

5.4.1 Indicadores

Reflejan el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de los resultados; permiten valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del Plan de capacitaciones.

En la ejecución del Plan de capacitaciones de Salud Sogamoso E.S.E se adoptarán los siguientes indicadores de eficiencia:

➤ **Cobertura**

Porcentaje de colaboradores capacitados:

- Número total de colaboradores **objetos del Plan de capacitaciones** capacitados (asistencia)/ No. Total de colaboradores **objetos del Plan de capacitaciones** de la entidad* 100.

➤ **Ejecución**

Porcentaje de ejecución presupuestal según programación:

- Presupuesto Capacitaciones ejecutado/presupuesto capacitaciones asignado * 100

➤ **Cumplimiento**

Porcentaje de cumplimiento actividades realizadas:

- Actividades realizadas/Actividades programadas *100

➤ **Porcentaje de Satisfacción con los procesos de capacitación**

- No. de colaboradores satisfechos con la capacitación institucional recibida/
No. de colaboradores beneficiados con la capacitación institucional *100.

Indicadores de Efectividad: Cuantifican los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

✓ **Porcentaje de adherencia a guías de atención de acuerdo a la línea de base**

- Porcentaje de adherencia a guías año actual / Porcentaje de adherencia a guías año anterior

✓ **Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico**

El PIC es flexible y ajustable, teniendo en cuenta la modificación de la normatividad, los eventos de interés en salud pública que se presenten, las nuevas necesidades institucionales y el ajuste presupuestal que se pueda presentar durante el periodo. Dicha modificación y/o ajuste al Plan de capacitaciones debe realizarlo la P.U de Talento Humano cuando se requiera.

5.4.2 Evaluación

La evaluación del plan se realiza de forma bimensual, de acuerdo con la programación del Plan de Acción institucional, donde se tendrá un informe del cumplimiento de actividades y los indicadores de cumplimiento y cobertura.

6. SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades están articuladas en el plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en la Evaluación Plan de Acción.

7. ANEXOS

Anexo 1. Consolidado diagnóstico necesidades de capacitación -2022

Anexo 2. Cronograma de capacitaciones - 2022