

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEL SUR
GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA**



GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

**MUNICIPIO DE ITAGUI – ANTIOQUIA
Enero de 2022**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
MARCO INSTITUCIONAL.....	3
MISIÓN	3
VISIÓN	4
OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS	4
MARCO NORMATIVO.....	4
DEFINICIONES (LINEAMIENTOS CONCEPTUALES):.....	7
OBJETIVOS.....	9
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	9
FORMULACIÓN DEL PLAN.....	10
ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .	10
INDUCCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL	10
REINDUCCIÓN	11
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	11
PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA	11
HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	12
DIAGNÓSTICO	12
METODOLOGÍA.....	13
ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN.....	13
CAPACITACIONES PROGRAMADAS.....	13
INDICADORES	15
PRESUPUESTO.....	15
CONCLUSIÓN.....	16

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, y a los establecidos en la Resolución N° 061 del 5 de marzo de 2021, por medio del cual se establece el reglamento del programa de Bienestar Laboral, Capacitación e Incentivos para los empleados de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita. El PIC va orientado al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad, priorizando las necesidades que nos permitan cumplir con los procesos de Calidad y Plan de Desarrollo, con el fin de lograr una atención segura y oportuna a nuestros usuarios con personal competente e idóneo en los diferentes servicios que se ofrece como entidad hospitalaria de salud de primer nivel de atención.

La Elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC, para la vigencia 2022 de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA, del municipio de Itagüí, se desarrolla según los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Con el fin de identificar los temas de capacitación para el año 2022, se realizó diagnóstico de necesidades a través de una encuesta donde cada uno dio a conocer sus necesidades y expectativas en los temas que se debe fortalecer, motivando al funcionario a la adquisición continua de conocimientos y competencias en el saber, hacer y el ser, favoreciendo el desempeño en cada función realizada.

Finalmente, el PIC 2022 de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, se fortalece con el Programa de Inducción y Reinducción del personal, de acuerdo con la normativa vigente.

MARCO INSTITUCIONAL

MISIÓN

En la ESE Hospital del Sur “Gabriel Jaramillo Piedrahita” prestamos servicios integrales de salud de baja complejidad con talento humano fortalecido en las Rutas Integrales de Atención, cumpliendo con criterios de calidad, seguridad, humanización, eficiencia e innovación, aportando al bienestar de nuestros usuarios y sus familias.

VISIÓN

En el 2024 seremos una Empresa Social del Estado de baja complejidad, reconocido en el Municipio de Itagüí, por la implementación de las rutas integrales de atenciones en salud, cumpliendo con criterios de calidad, seguridad, humanización, eficiencia e innovación.

OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS

- Ofrecer a la institución y a la comunidad un talento humano, competente, satisfecho y comprometido, que refleje en su labor el crecimiento personal y profesional como parte fundamental del mejoramiento continuo.
- Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano a través de la implementación de los planes de bienestar social y de formación, para un óptimo rendimiento y satisfacción del usuario interno.
- Promover el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TICS avanzando en el fortalecimiento de las políticas de Gobierno Digital
- Fortalecer la gestión del talento humano, orientándola hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos y contratistas.
- Fortalecer la relación y control de los convenios Docencia – Servicios con las diferentes instituciones de educación para el desarrollo de los procesos de formación del talento humano, la investigación y la docencia, como esfuerzos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

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 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

Ley 734 de 2002

Artículo 33. Derechos: Numeral: Establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004

Artículo 36. Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1227 de 2005

Artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación:

Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Decreto 4665 de 2007; Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos

Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad: 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 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública; Por la cual se Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

DEFINICIONES (LINEAMIENTOS CONCEPTUALES):

Competencia: Es la 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 esta determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Inducción: Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

Reinducción: Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales.

Capacitación: Es 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998, artículo 4°)

Formación: Es entendida 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.

Tiene como objetivo principal reorientar al personal de la institución en lo relacionado con la integración con la institución (Cultura Organizacional). Los

aspectos de reinducción se impartirán por lo menos cada dos (2) años o en el momento en que se realicen los cambios. Los procesos irán enfocados a todo el personal del hospital.

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

Dimensión del 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 hacer la persona, es decir; los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema (Guía para la Formulación del Plan de Capacitación – PIC – 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben en el medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan de Capacitación – PIC – 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del 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 dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan de Capacitación – PIC – 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Aptitudes: Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.

Conocimientos: Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.

Habilidades: es la **destreza o cualidad** que se tiene u obtiene para lograr cumplir ciertos objetivos trazados, es decir la capacidad de realizar de manera adecuada una acción en particular. Cabe destacar que la mayoría de los seres humanos pueden gozar de ciertas habilidades que los hacen resaltar entre los demás. Es tener el poder de hacer algo o realizar una determinada acción. Si no se tiene la capacidad de hacer algo, quiere decir que le falta el conocimiento, la fuerza o los recursos necesarios para realizar la tarea. Esta puede ser juzgada por lo mucho o poco que ha logrado una persona

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo y asistencial del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan lograr el mejoramiento en el desempeño del cargo.

Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.

Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- Para cada vigencia se adoptará el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, aprobado por la Comisión de Personal y la Gerencia de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, dirigido a atender las necesidades de Formación y Capacitación de los funcionarios de la entidad.
- Para cada vigencia se definirá un presupuesto para la ejecución del plan de capacitación.
- Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias de los funcionarios para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
- Todos los servidores públicos de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.
- La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Gestión del Talento Humano, llevará el registro, seguimiento y consolidará la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

- La Oficina de Gestión del Talento Humano, realizará la evaluación de cada una de las capacitaciones, con el fin de generar los indicadores de eficiencia y eficacia frente al desarrollo de los funcionarios.

FORMULACIÓN DEL PLAN

Para la construcción y formulación del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, vigencia 2022, se analizaron los siguientes insumos:

Anualmente, desde el área de Gestión del Talento Humano, se realiza encuesta los empleados con el fin de que presenten sus necesidades para el plan de formación, de igual manera se tendrán en cuenta las necesidades de capacitación que resultaren de las Evaluaciones del Desempeño y/o Planes de Mejoramiento acorde a los requerimientos dados de parte de los responsables de procesos.

Con la información generada del análisis de la encuesta el área de Gestión del Talento Humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los procesos /subprocesos y la Comisión de Personal según literal b, artículo 11 del Decreto 1567 de 1998.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa procura desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la transmisión de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

INDUCCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario, contratista, tercero o estudiante en práctica a la entidad, a través de una estrategia donde los temas a tratar son:

- Talento humano y Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- Calidad
- Seguridad del paciente
- Laboratorio
- Gerencia de la información
- Promoción y prevención
- Atención al usuario
- Facturación

REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados una vez al año.

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 de 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 manifiestan en desempeños observables de manera inmediata. Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento que se responsabilizará por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar → Orientar al funcionario en temas afines con el área.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión visión, valores, principios, objetivos entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA

El Plan de formación continua 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 la E.S.E. Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Se solicita a los líderes de los procesos que, de acuerdo a las necesidades expuestas por el equipo de trabajo, informen al área de talento humano las necesidades de formación.
- Se identifica si en el plan de capacitaciones del año anterior quedaron pendientes capacitaciones por realizar.
- Se analizan y priorizan las capacitaciones solicitadas
- Se verifica la norma de habilitación para extraer las capacitaciones que se requieren.
- Se presenta a la gerencia para aprobación
- Se ejecuta el plan de capacitaciones

HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- Se realiza la recolección de la información por medio de un formulario en el cual se solicita a todos los funcionarios describir sus necesidades desde el ser, el saber y el saber hacer.
- Se solicita a los líderes de cada proceso el envío de las necesidades de capacitación para los equipos de trabajo que tienen a su cargo.

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de necesidades de capacitación es una herramienta que permite orientar la estructurar y desarrollar el plan de formación y capacitación para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Para el año 2021, la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, desarrollaron actividades de capacitación en su proceso de formación general y fortalecimiento de las competencias laborales en los funcionarios, para el año 2022 el objetivo principal es lograr la participación de los funcionarios en la Oferta Académica que tenga programada por el Departamento Administrativo de la Función Pública que busca brindar espacios de formación a los servidores públicos que potencien la gestión pública en las entidades del Estado Colombiano.

Para establecer el diagnóstico de necesidades de los funcionarios de la entidad se tuvo en cuenta lo solicitado por los mismos por medio de una encuesta; de igual manera se consultó a cada una de las subgerencias, líderes de procesos/subprocesos, sobre las necesidades de capacitación en cada una de sus áreas; el resultado de las auditorías internas y externas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.

METODOLOGÍA

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de cada subgerencia; además, de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

Informes de auditorías internas o externas, elementos de detección que por su funcionalidad soporta ausencia o carencia de integridad para el desarrollo efectivo de la función administrativa.

ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN

- Jornadas de Capacitación sin costo (Participación de colaboradores de la Entidad, a través del Moddle de manera virtual.)
- Cursos gratuitos gestionados por medio de los convenios docencia servicio con instituciones educativas.
- Cursos a bajo costo gestionados con la caja de compensación familiar.

CAPACITACIONES PROGRAMADAS

- Humanización
- Seguridad del Paciente
- Crecimiento personal
- Fármaco seguridad
- Financiera
- Seguridad y salud en el trabajo
- Calidad
- Gestión transparente
- P y D
- Sistemas de información

Los siguientes cursos fueron solicitados por los líderes y funcionarios de la ESE, o son requeridos por habilitación de los servicios de salud. Éstos se gestionarán con la ARL, la caja de compensación familiar, las contraprestaciones por convenios docencia servicio y los fondos correspondientes para la capacitación que fueron destinados por la institución.

- Atención al cliente
- Trabajo en equipo

- Liderazgo
- Comunicación asertiva
- Excel
- Word
- Inglés
- Soporte vital básico y soporte vital avanzado
- Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual
- Cuidado del donante

Los siguientes cursos se brindan a la asociación de usuarios:

- Código de Ética y sus políticas
- Normas del buen trato
- Modelo de escucha activa

De acuerdo a la necesidad del servicio, los cursos que sean requeridos a Talento Humano se analizarán y si se consideran pertinentes por parte del área se realizará la gestión necesaria.

INDICADORES

Nombre del indicador	Forma de cálculo	META			Frecuencia	Unidad de medición
		Sobresaliente cumplido	Aceptable	No		
PROPORCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA INSTITUCIONAL	Número de capacitaciones realizadas / Número total de capacitaciones programadas x 100	> 95%	85 - 95%	< 85 %	Trimestral	Porcentaje
PROPORCIÓN DE COLABORADORES SATISFECHOS CON LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes satisfechos / Número total de empleados y/o participantes encuestados x 100	> 95%	85 - 95%	< 85 %	Trimestral	Porcentaje
PROPORCIÓN DE COLABORADORES QUE PARTICIPAN MÍNIMO EN UNA CAPACITACIÓN PROGRAMADA	Número de funcionarios y colaboradores que participaron como mínimo en una capacitación programada / Número de funcionarios y colaboradores en el periodo x 100	> 95%	85 - 95%	< 85 %	Trimestral	Porcentaje

PRESUPUESTO

Para el 2022 se cuenta con un presupuesto inicial de \$10.500.000 para la capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa de la E.S.E. Este rubro está incluido en el presupuesto de funcionamiento, para ejecutar en el presente año.

CONCLUSIÓN

El plan institucional de capacitación será anexado al presente documento y se presenta en reunión del Comité de Gestión y Desempeño para las observaciones finales y al de la Comisión de Personal para su aprobación.

Una vez esté aprobado el Plan Institucional de capacitación este aprobado se hace entrega de copia controlada a la Oficina de Control Interno de Gestión para seguimiento y medición.