	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	1 de 9


República de Colombia



Gobernación de Santander

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS


Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	2 de 9

Contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABILIDADES.....	3
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	3
5. CONDICIONES GENERALES	4
5.1 ETAPA DE DIAGNÓSTICO.....	5
5.2 ETAPA DE PROGRAMACIÓN Y PLANEACIÓN	5
5.3 ETAPA DE EJECUCIÓN	6
5.4 ETAPA DE EVALUACIÓN.....	6
5.4.1 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.....	6
5.4.2 EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN.....	7
6. BIBLIOGRAFÍA	8
7. CONTROL DE CAMBIOS	9

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	3 de 9

1. OBJETIVO

Proporcionar los lineamientos para el diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación de programas de formación y/o capacitaciones internas y externas al personal del Laboratorio de Salud Pública de Santander.

2. ALCANCE

Esta guía va dirigida a todo el personal del laboratorio de Salud Pública de Santander para establecer de manera organizada y sistemática la elaboración y evaluación de programas de capacitación y/o formación interna y externa que comienza con la necesidad continua del aprendizaje, seguida de la planeación, ejecución y finaliza con la evaluación.

3. RESPONSABILIDADES

Será responsabilidad de todos los funcionarios y/o contratistas del laboratorio de salud pública de Santander, que las actividades de capacitación y/o formación se lleven a cabo, según está consignado en este documento.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Actualización: Tiene como objetivo, capacitar en conocimientos y/o procesos nuevos a las personas que poseen una competencia previa y necesitan actualizarse en la misma, para tecnificar o facilitar sus funciones.

Capacitación: Es la entrega de conocimiento para la ejecución de una tarea o función laboral específica, está dirigido 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.


Entrenamiento: Se desarrollan las habilidades para un determinado trabajo en un corto plazo. Actividad que se desarrolla con el hacer.

Evaluación del aprendizaje: Evaluación realizada por el instructor en la cual valora el aprendizaje, al final de la capacitación y/o formación para conocer el nivel de aprovechamiento de los capacitados.

Evaluación de la eficacia: Evaluación donde se valora la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en el trabajo, adquiridos después de las acciones de capacitación.

Evaluación de la satisfacción: Evaluación de los aspectos relacionados con el

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	4 de 9

desempeño del instructor, las instalaciones, el material y la función del coordinador de la formación impartida.

Formación: Agrupa al entrenamiento y a la capacitación, es un proceso mucho más formal, con unos objetivos claros y se desarrolla a través de rutas de aprendizaje o diversos niveles.

Programa de capacitación. Es la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados.

5. CONDICIONES GENERALES

La capacitación y/o formación tienen un sentido estratégico en la gestión del talento humano, juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. Precisamente porque se necesita la articulación de diferentes dimensiones que componen la excelencia.

Los tipos de capacitación más comunes son:


a) Por su formalidad

- **Capacitación No Formal.** Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa mediante indicaciones de un supervisor, jefe inmediato u otro a un colaborador.
- **Capacitación Formal.** Son las que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica. Pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

b) Por su naturaleza

- **Capacitación de Orientación:** para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo, en caso de los colaboradores ingresantes.
- **Capacitación Vestibular:** Es un sistema simulado, en el trabajo mismo.
- **Capacitación en el Trabajo:** práctica en el trabajo.
- **Entrenamiento de Aprendices:** período formal de aprendizaje de un oficio.
- **Entrenamiento Técnico:** Es un tipo especial de preparación técnica del trabajo.
- **Capacitación de Jefaturas:** aquí se prepara a los/as jefes/as para el desempeño de funciones gerenciales.

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	5 de 9

c) Por su nivel ocupacional

- Capacitación del personal del nivel Directivo.
- Capacitación del personal del nivel Gerencial.
- Capacitación de personal del nivel Profesional.
- Capacitación de personal del nivel Operativo.
- Capacitación de personal de Apoyo.

Este documento tendrá 4 etapas: Etapa de diagnóstico, Etapa de programación y planeación, Etapa de Ejecución y Etapa de Evaluación

5.1 ETAPA DE DIAGNÓSTICO

Etapa que consiste en la aplicación de instrumentos (formularios, encuestas, correos), que permiten determinar las necesidades de capacitación por áreas, que se usarán como insumos para la planificación de la capacitación anual en el laboratorio departamental.

Se deben identificar las necesidades tanto internas como externas y tener en cuenta: la población objeto, actualizaciones, cambios de norma, actualización de tecnología, equipos, instalaciones y materiales de la institución, requerimientos personales acordes a su área, evaluación de competencias, trabajos no conformes entre otros; para lo cual el profesional de cada área deberá registrar las necesidades encontradas los primeros diez días del mes de enero de cada año, en el formato Identificación de necesidades de formación y/o capacitaciones en el Laboratorio de Salud Pública MI-GS-RG-718, y deberá ser entregado al responsable de calidad.

5.2 ETAPA DE PROGRAMACIÓN Y PLANEACIÓN


Esta etapa se alimenta de los resultados de los instrumentos de la etapa diagnóstica, permitirá registrar las actividades de capacitación a realizar por parte del laboratorio de salud pública departamental.

La programación de la capacitación exige una planeación que incluya lo siguiente:

- Enfoque de una necesidad específica
- Definición clara del objetivo que persigue la capacitación a impartir.
- Elección de los métodos de capacitación, considerando la tecnología disponible en la institución

Para determinar que capacitaciones y/o formaciones se van a realizar en el laboratorio de Salud departamental tanto internas como externas, se tendrá en cuenta los lineamientos institucionales y que el desarrollo convenga a la institución según su realidad, identificación clara del personal a capacitar, definición de objetivos y metas

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	6 de 9

concretas factibles de alcanzar, dando prioridad a lo más solicitado, y que se cuente con el personal idóneo para realizar la capacitación y/o formación; posteriormente el responsable de calidad tabulará los datos obtenidos en el formato de identificación de necesidades de formación y/o capacitaciones en el Laboratorio de Salud Pública MI-GS-RG-718 y una vez evaluadas todas las variables se definirán las capacitaciones a programar y los datos se consignarán en el cuadro cronograma de capacitaciones y/o formaciones para el año que se encuentre en curso.

En esta etapa también se debe diligenciar la ficha técnica de la capacitación MI-GS-RG-717

5.3 ETAPA DE EJECUCIÓN

Consiste en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando el paquete didáctico, guía didáctica y aplicando los formatos de control y registro de participantes.

Los Planes y Programas de Capacitación y/o Formación podrán ser ejecutados a través de diversas modalidades, esto es, a través de cursos, talleres, seminarios, etc. El desarrollo de planes y programas podrán estar a cargo de un o varias áreas del laboratorio, o utilizar las ofertas y servicios que brindan cualquier centro de capacitación, universidades, organismo especializado, o celebrar convenios con organismos, instructores, con el propósito de otorgar capacitación y adiestramiento a sus empleados. Los planes y programas de capacitación deberán ejecutarse según el cronograma elaborado para el efecto y se ejecutará de acuerdo a la ficha técnica. El registro de los participantes se realizará en el formato REGISTRO DE REUNION AP-AI-RG-129.

5.4 ETAPA DE EVALUACIÓN

Etapa relacionada con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador mide el impacto que tuvo la capacitación y/o formación tanto de enseñanza como de satisfacción de la capacitación y/o formación durante la ejecución de la misma.


5.4.1 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La evaluación del aprendizaje, determina el grado en que los participantes realmente asimilaron lo que se les impartió y la forma en que algunos factores pueden afectar el aprendizaje.

Esta evaluación consiste en un examen antes y después (Pre y Post test) de la capacitación y/o formación, usando como parámetros los objetivos del aprendizaje.

Teniendo en cuenta el objetivo definido en la Ficha técnica de capacitación se determina cuáles son los resultados del aprendizaje que deben evaluarse para contar con datos suficientes para la toma de decisiones, para el diseño de pruebas de conocimientos,

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	7 de 9

aptitudes y de desempeño, resolución de casos prácticos, ejercicios, etc.

El Pre-test se realiza al comienzo de la acción formativa y permite, en un análisis posterior, valorar los conocimientos de los participantes. El Post-test tendrá el mismo contenido del pre-test y se realiza al final de la capacitación. Adicional el capacitador o formador podrá evaluar mediante ejercicios prácticos durante el proceso de capacitación y/o formación, así como mediante evaluación continua.

Las pruebas de conocimientos y aptitudes deben ser breves, prácticas y fáciles de controlar; se deben utilizar parámetros técnicos para que sean válidas y confiables, de uso económico y libre de toda desviación subjetiva, por eso las preguntas deben ser claras sin que se preste confusión para los participantes.

Si en la prueba post-test se detecta una marcada mejora en el nivel de los conocimientos y aptitudes del estudiante, puede suponerse razonablemente que ello es resultado de la capacitación. El instructor evalúa el aprendizaje, al principio (pre-Test) y al final del curso (post-test) para conocer el nivel de aprovechamiento de los capacitados en el curso. Esto permite determinar el grado en que los participantes han adquirido los objetivos de aprendizaje establecidos en la acción de capacitación a través de la recopilación y análisis de información.

La evaluación del aprendizaje, se hará a través de una evaluación escrita o práctica de los temas vistos. Las preguntas de la evaluación del aprendizaje tienen una escala de calificación de cero a cinco (0 - 5), si el promedio del curso obtiene una calificación promedio por encima de 3.5, se considera que la capacitación fue eficaz.


El instructor prepara un informe resumen de los resultados de las evaluaciones de todos los participantes (Formato Resumen de la Evaluación de aprendizaje MI-GS-RG-719) y lo entrega al profesional responsable de calidad del Laboratorio de Salud Pública, junto con las evaluaciones aplicadas.

5.4.2 EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN

Se realizará a todas las capacitaciones externas, la evaluación de la reacción o satisfacción, en donde se evalúa, las instalaciones, el material y la función del capacitador y/o formador, se recibe la percepción que tiene el participante acerca de la conducción, grado de satisfacción y calidad; para las capacitaciones internas se dejara a decisión del capacitador su realización

La encuesta de la evaluación de la satisfacción (formato “encuesta de Satisfacción de la capacitación y/o formación en el laboratorio de Salud pública de Santander MI-GS-RG-715) la realizará el último día de la capacitación, estará a cargo del responsable del proceso de formación y o capacitación. La encuesta de satisfacción se deberá aplicar de la siguiente manera:

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	8 de 9

Menos de 10 personas, se aplica al 100% de los asistentes
Entre 11 y 20 personas, se aplica al 60% de los asistentes
Entre 21 y 50 personas, se aplica al 40% de los asistentes
Más de 51 personas, se aplica al 30% de los asistentes

Una vez aplicadas las encuestas el responsable de la capacitación y/o formación realizará la tabulación de datos los cuales se registrará en el formato de la Evaluación de la satisfacción de la capacitación MI-GS-RG-716.

Esta tabulación se realizará para buscar una calificación tanto cualitativa como cuantitativa teniendo en cuenta la siguiente tabla y así saber el desempeño de la capacitación

Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
4.1 - 5.0	3.1 - 4.0	2.1 - 3.0	1.1 - 2.0	0.0 - 1.0

Al finalizar el proceso de capacitación y/o formación el responsable de dicha actividad deberá generar un Acta resumen del proceso, organizar y entregar los soportes a los que hace referencia este documento al responsable de calidad, y guardar copia digital de estos.

6. BIBLIOGRAFÍA

Guía para la formulación del plan institucional de capacitación- PIC. Escuela superior de administración pública (abril 2021)

Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 marzo 2020. Departamento administrativo de la función pública


Guía de capacitación, “Elaboración de programas de capacitación”. Secretaria del trabajo y previsión social, gobierno federal de México (2008)

Manual de capacitación del ministerio de salud de Guatemala, (2014)

Manual genérico de capacitación. Secretaria técnica de la carrea administrativa municipal de la asociación de municipios de Honduras (2021)

Guía de evaluación de la formación del personal del laboratorio de salud pública de Cundinamarca, gobernación de Cundinamarca (2016)

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIONES INTERNAS O EXTERNAS LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA	Código	MI-GS-GI-154
		Versión	0
		Fecha de aprobación	13/07/2023
		Página	9 de 9

7. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	REVISÓ	APROBÓ
0	26/06/2023	Emisión inicial del documento	Alba Rocío Orduz Amézquita Líder Grupo LDSP German Eduardo Marín Cárdenas Director de Salud Integral Diego Sánchez Báez Coordinador Grupo de Apoyo a la Gestión y Calidad César Ernesto Sánchez Aranda Director de Planeación y Mejoramiento en Salud	Javier Alonso Villamizar Suarez Secretario de Salud de Santander

Versión	Elaboración	Revisión Técnica	Revisión de Calidad
0	Ayde López	Diana Gabriela Medina	Alejandra Galvis Vargas