



**HOSPITAL ESPECIAL  
DE CUBARÁ**  
Empresa Social del Estado  
NIT. 826.002.304-1

VIGILADO  
**Supersalud**  
Línea de Atención al Usuario 8500870 - Bogotá, D.C.  
Línea Gratuita Nacional: 018000910383

*Su Salud Nuestro Compromiso*

## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



**HOSPITAL ESPECIAL  
DE CUBARÁ**  
Empresa Social del Estado  
NIT. 826.002.304-1



**ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA 2024**



**Somos un Hospital  
Intercultural**



## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del talento humano, en el mediano y largo plazo, que permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que nos ayudan a identificar si las estrategias trazadas contribuyen al logro de las metas y objetivos de la organización.

El Hospital ya cuenta con Visión, Misión, Objetivos estratégicos, Plan de Gestión de la Gerencia, Planes Operativos de las áreas, que contribuyen en el logro de nuestro propósito misional.

Es responsabilidad del Área de Talento Humana captar, desarrollar y retener el personal que contribuya a la consecución de los objetivos de la institución alineados con la estrategia establecida y, por consiguiente, optimizar los resultados de la organización total. Para dar cumplimiento a lo anterior se basará en un Modelo de Gestión que garantice los procesos de selección, vinculación, inducción, re inducción, entrenamiento, capacitación, seguimiento, evaluación y desarrollo humano, seguridad y salud en el trabajo, supervisión del personal en entrenamiento, compensación, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, temas relacionados con Clima Organizacional, entre otros, que permitan a las personas alcanzar sus objetivos personales e institucionales y a su vez fortalecer la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad y prepararla para enfrentarse a un entorno cada vez más complejo, dinámico y hostil del mercado de salud.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para garantizar la prestación del servicio de salud las 24 horas; se organiza la información y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión, con los lineamientos del MIPG, para fomentarlas capacidades, conocimientos, actitudes y valores de nuestros colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, el desempeño, la productividad y el bienestar.



## 2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Institución en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades del Talento Humano, al igual que las condiciones del ambiente de trabajo y clima organizacional

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano para la vigencia 2024.
- actualizar el plan de Vacantes y de previsión del Talento Humano
- Fortalecer y Estructurar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo de la vida de los funcionarios y colaboradores.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios del ESE través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la ESE Hospital Especial de Cubará, a través de la implementación del Plan de Capacitación y así contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.

**3. ALCANCE** El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos del Hospital Especial de Cubará y sus colaboradores.

### 4. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE

**NOTA:** La misión, visión y Plataforma Estratégica estarán sujetas a cambio a partir del 1ro de abril de 2024 con el empalme de la nueva administración o continuación de la existente:



#### **4.1 MISIÓN**

*“Prestar servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, a través de la atención primaria en salud e integralidad de servicios, basados en la educación preventiva y la atención humanizada con enfoque diferencial”.*

#### **4.2 VISIÓN**

*“Para el 2023 La Empresa Social del Estado Hospital Especial de Cubará, será reconocida en el Departamento de Boyacá y la región del Sarare, como una institución autosostenible, líder en procesos de innovación en la prestación de servicios de salud a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación; generando desarrollo comunitario desde una perspectiva intercultural; adaptando sus servicios por curso de vida y comprometidos con la salud de la comunidad”.*

#### **4.3 PRINCIPIOS**

- Gestión eficiente de los recursos.
- Atención humanizada al usuario.
- Pertinencia en la prestación de los servicios de salud basados en la seguridad del paciente.
- Innovación social.
- Fomento de prácticas amigables con el medio ambiente.
- Talento humano cualificado y comprometido con la atención integral en salud.
- Fomento de la diversidad cultural como fuente de riqueza inmaterial y desarrollo social.
- Enfoque diferencial y particularidad territorial.
- Mejoramiento continuo.

#### **4.4 VALORES**

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Solidaridad
- Empatía
- Responsabilidad
- Amabilidad



## 4.5 LINEAS ESTRATÉGICAS

### Diagnostico interno de la Gestión del Talento Humano

En la ESE Hospital Especial de Cubará, el Talento Humano depende directamente de la subgerencia Administrativa y Financiera, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, pues el área es la encargada de administrar todo el proceso del talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

- Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.
- Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la ESE CUBARA, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo
- Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.
- Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.
- Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.



#### **4.5.1 Atención con calidad centrada en el usuario y su familia.**

4.5.1.1 Fortalecer el Modelo de Atención Institucional centrado en el paciente y su familia con estándares de calidad reconocidos y diferenciadores con respecto a otras entidades similares en Colombia.

#### **4.5.2 Hospital Especial de Cubará E.S.E. competitiva con rentabilidad social y económica**

4.5.2.1 Consolidar una comunidad hospitalaria mediante el fortalecimiento y conformación de alianzas estratégicas que nos garantice la generación de valor para la empresa.

4.5.2.2 Alcanzar la rentabilidad económica necesaria que garantice la maximización de valor para la auto sostenibilidad y el desarrollo que requiere en su planeación estratégica 2024-2026.

#### **4.3 Información oportuna y confiable**

4.3.13.1 Adoptar un modelo integral de gestión de la información que permita apoyar de manera eficiente los procesos institucionales

#### **4.4 Aprendizaje y Transferencia permanente de conocimiento.**

4.4.1 Desarrollar una Unidad Estratégica de Negocios de Gestión del conocimiento.

4.4.2 Transformar la cultura de los empleados, colaboradores y aliados del Hospital, que permita interiorizar el concepto de "Comunidad Hospitalaria", en búsqueda de relaciones simbióticas, garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos. El Área de Talento Humano desarrolla sus actividades a través de cronogramas anuales:

| <b>ITEM</b> | <b>Objetivo Específico</b>  | <b>Responsable</b>                                   |
|-------------|---|--|
| 1           | Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024.   | Gestión de Talento Humano                            |
| 2           | Desarrollar el Plan de Bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores   | Gestión de Talento Humano-Comité de Bienestar Social |
| 3           | Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos del entorno laboral a través del Sistema de riesgos del entorno laboral a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Gestión de Talento Humano- Profesional SG-SST        |
| 4           | Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades   | Gestión de Talento                                   |



|   |   |   |
|---|---|---|
|   | de los trabajadores   |   |
| 5 | Administrar la nómina y seguridad social  | Subgerente administrativo y financiero        |
| 6 | Capacitar a los responsables en los procesos y normas de la evaluación de desempeño           | Gestión de Talento Humano                     |
| 7 | Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los Servidores y ex servidores de la ESE. | Gestión de Talento Humano y equipo de trabajo |

## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Este Plan identifica y programa la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores de la ESE, para fortalecer las rutas de creación de valor para un proceso de talento humano fortalecido y que apoye de manera efectiva el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales.

A continuación, indicamos las actividades o acciones a desarrollar:

| RUTA                 | SUBRUTA   | ACTIVIDADES A REALIZAR  | PROCESO  |
|----------------------|---|---|--|
| RUTA DE LA FELICIDAD | Ruta para facilitar que las personas tengan tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio. | Capacitaciones en el SST.<br>Plan de Capacitación Institucional.<br>Plan de Bienestar e incentivos<br>Proyecto Cuidando al Cuidador | Plan de Capacitación<br>Proyecto de cultura de Cuidado |
|                      | Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional   | Proyecto Cuidando al Cuidador   |  |
|                      | Ruta para innovación con pasión   | Premiación de Campañas y bienestar (fin de año) institucionales<br>Proyecto Cuidando al Cuidador<br>Convenios docencia servicio     |  |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Ruta para implementar una preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro                        | Plan de Capacitación Institucional  | Talento Humano   |
|                      | Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen  | Plan de Formación<br>Proyecto Cuidando al Cuidador  | Plan de Capacitación<br>Proyecto de cultura de Cuidado |

Lo anterior, se construye y materializa en los siguientes documentos, que contienen las estrategias implementadas desde Talento Humano para el logro de los objetivos:



- Plan de Bienestar e Incentivos para fortalecer el compromiso, el trabajo en equipo, el liderazgo, las campañas institucionales.
- Plan de Capacitación: para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores y gestionar el conocimiento.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos para facilitar la visualización anticipada de la cobertura de necesidades de recurso humano en todas las áreas que nos permitan cumplir con nuestra promesa de valor y fortalecer nuestra herramienta de caracterización del talento humano.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para mantener las condiciones de trabajo de tal forma que faciliten el bienestar y garanticen la seguridad de nuestros empleados y colaboradores.
- Evaluación

## 5.1 PLAN DE BIENESTAR

Beneficia a nuestros servidores y se enmarca en las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral, de conformidad con la normatividad vigente.

### **Área de Protección y Servicios Sociales:**

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.
- Así mismo, velar por ofrecer a los funcionarios eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

**Programa de Seguridad Social Integral:** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los



funcionarios del Hospital desde su ingreso a la institución.

El rol del área de Talento Humano es el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

**Cobertura:** El programa de Bienestar cubre a todos los servidores y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Hospital junto a la Caja de Compensación Familiar.

El área de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Hospital, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

#### **Estrategias:**

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondos y Caja de Compensación Familiar.
- Promoción y Prevención de la Salud con actividades de fomenten los estilos de vida saludables.
- Desarrollo de actividades de Humanización orientadas al cliente interno

**Programa de Recreación y Deportes:** La recreación es fundamental en el aprendizaje social de las personas, genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por ello se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores.

Ejecutar actividades que fortalezcan núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les



pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

#### **Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos, Gimnasios y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- Fortalecer los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en las diferentes actividades de los convenios y de la Caja de Compensación.

#### **Área de Calidad de Vida Laboral:**

Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional y el rendimiento laboral, logrando un impacto positivo al interior de la Institución, tanto en términos de productividad, como de relaciones interpersonales y se logra a través de programas de:

**Medición del Clima Laboral:** la forma como perciben su relación con el ambiente de trabajo, lo cual realizamos a través de las Encuestas de Percepción del Cliente Interno con medición anual. Estrategia fundamental en este punto es el desarrollo del Programa Cuidando al Cuidador, con el apoyo de la ARL.

**Evaluación de la adaptación y realización de acciones para el cambio organizacional, readaptación laboral y desvinculación laboral asistida:** en virtud a que el cambio debe entenderse como una situación compleja, que compromete a la persona en su ser, su hacer, su tener y su estar, se debe poner especial interés en los siguientes aspectos: a) Que los cambios deben tener un sentido estratégico, para un mejor cumplimiento de la Misión y sus Objetivos; b) Todos debemos tomar consciencia de nuestras responsabilidades y colaborar para facilitar los cambios requeridos y c) Realizar sensibilizaciones previas a la implementación del cambio y medir posteriormente, para identificar aspectos neurálgicos de intervención y acompañamiento.



**Identificación e intervención de la cultura organizacional:** la cultura es entendida como un proceso permanente de aprendizajes colectivos, que consta de elementos explícitos, visibles y formales y también aspectos informales compartidos que determinan reacciones y comportamientos positivos y/o negativos de las personas. En virtud de ello, la ESE cuenta con un estudio objetivo de definición de su cultura, que está orientado a los 7 rasgos de cultura y a los principios y valores institucionales.

**Fortalecimiento del trabajo en equipo:** en una organización como la nuestra, de prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad, donde el entorno exige articular la combinación multifuncional de diferentes saberes técnicos.

Atención con calidad a nuestros usuarios y sus familias, se hace necesario que se desarrollen proyectos compartidos que generen la sinergia necesaria para que el trabajo en equipo sea un valor agregado para el logro de nuestros objetivos.

**Programa de Incentivos:** dirigido a otorgar incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios, tiene por objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades y reconocer el desempeño de los servidores en niveles de excelencia y de equipos de trabajo, acorde con los proyectos, programas, campañas y demás establecidos por la Institución. La idea es lograr que los empleados desarrollen las competencias laborales del SER y del HACER y la voluntad para lograr que su desempeño y compromiso (comportamientos laborales y resultados) con la Institución, sean sobresalientes, según los criterios establecidos por la administración de la E.S.E.

Indicador del Programa de Bienestar: actividades ejecutadas/ actividades programadas.

## **5.2 PLAN DE CAPACITACION / PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUA**

Su objetivo es se direcciona a: Brindar conocimientos teóricos y prácticos a todos los niveles de la organización en concordancia con orientaciones previas y programadas desde Talento Humano y los Jefes de cada área.

- Apoyar el crecimiento y desarrollo de nuestros servidores a través de programas de entrenamiento y capacitación enfocados a las necesidades de la persona con relación a su cargo y/o a su proyección.
- Capacitar a la totalidad del personal en temas claves de servicio con excelencia (temas tales como Destrezas de comunicación, Derechos y Deberes de los Usuarios, Manejo de Usuarios Difíciles, entre otros)
- Formar en el personal asistencial y administrativo conceptos, habilidades y destrezas necesarias para impulsar en la institución el desarrollo integral de la política de seguridad del paciente y la seguridad, reglamentos, normas internas,



derechos y obligaciones, beneficios, responsabilidades y manejo de los sistemas de información.

- Inculcar mediante los programas de inducción y re inducción, las prioridades institucionales en relación con sus programas clave para el mantenimiento de la calidad.
- Preparar en los clientes internos los perfiles que requiere la Institución para hacer frente a las exigencias que plantean los cambios en su portafolio de servicios, en su nivel de complejidad y en el mercado de salud.
- Incluir en el Plan de Educación Continua los requerimientos de capacitación y de entrenamiento certificado exigidos por la norma de habilitación

La ESE Hospital Especial de Cubará considera necesario contar con un Programa de Educación Continua que, al mismo tiempo, contribuya decisivamente al proceso de mejoramiento de la calidad emprendido por la Institución y ayude a corregir los puntos débiles detectados a través de diferentes formas, tales como las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión, las auditorías internas y externas, la encuesta anual de percepción del cliente interno, el sistema de seguridad y salud en el trabajo, la normatividad vigente en salud, el programa de seguridad del paciente, entre otros y a fortalecer las competencias de sus servidores.

Para ello, la capacitación se constituye en uno de los imperativos estratégicos que apoyará los siguientes propósitos institucionales:

- Desarrollo de competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad y Mejoramiento continuo.
- Lucha contra la corrupción.
- Gestión por resultados.
- Gobierno de la información.
- Innovación institucional.
- Fortalecimiento de la Cultura de la Calidad, el cual incluye el compromiso institucional con la seguridad del paciente y la atención a los usuarios con criterios de excelencia.
- Cultura del Cuidado
- Mejoramiento del clima organizacional
- Mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo
- Eficacia y eficiencia en las operaciones
- Consolidación del portafolio de servicios en todos los niveles de complejidad de la ESE.

El universo a impactar se define en cada tema establecido en el plan, dado que por la especificidad que se requiere para los cargos asistenciales y frente a las normas de



habilitación en salud entre otros que se indicaron arriba, es necesario perfilar la capacitación que aplica para cada cargo, de acuerdo al encabezado de la siguiente matriz:

#### **EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION:**

##### **EVALUADOR DE CUMPLIMIENTO**

Mediante planilla de control se hará un seguimiento detallado a la realización de cada una de las actividades programadas. La carpeta de cada capacitación contendrá las evidencias o soportes necesarios (Agendas, listados de asistencia, evaluaciones de conocimientos, memorias, evaluaciones de satisfacción, entre otros.).

##### **EVALUADOR DE COBERTURA**

Mediante listados de asistencia y verificación posterior de la misma con respecto a la lista de clientes internos programados para cada capacitación. Se valora de 0 a 100%. Meta: > 75%.

##### **EVALUADOR DE EFICACIA**

Calificación promedio obtenida en las pruebas de conocimiento aplicadas al final de cada sesión, las cuales se valoran de 1 a 5. Meta: > 4,0

##### **EVALUADOR DE SATISFACCIÓN**

Aplicación del formato de calificación del evento por parte de los asistentes, al final de cada capacitación, el cual permite obtener 2 indicadores:

- Promedio de Satisfacción (Calificado de 1 a 5). Meta: > 4,0
- Proporción de Asistentes Satisfechos (Calificada de 0 a 100%). Meta: >75%

#### **METAS**

- Cumplimiento superior al 75% de los temas programados
- Cobertura superior al 75% de la población objetivo por cada uno de los temas programados
- Eficacia superior al 75%, evaluada mediante pruebas de conocimiento específicas por cada capacitación
- Satisfacción de los participantes en la capacitación superior al 75%, evaluada mediante instrumento específico



HOSPITAL ESPECIAL  
**DE CUBARÁ**  
Empresa Social del Estado  
NIT. 826.002.304-1

VIGILADO  
Supersalud  
Línea de Atención al Usuario 6500870 - Bogotá, D.C.  
Línea Gratuita Nacional: 018000910383

*Su Salud Nuestro Compromiso*

**NANCY MILENA TOVAR SAAVEDRA**  
GERENTE  
ESE Hospital Especial de Cubará

***“Su salud, nuestro compromiso”***