	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT - 10 VERSIÓN 8
	PLAN DE FORMACION	PAGINA 1 DE 3

1. PROPOSITO

Este documento busca instruir sobre la planeación, ejecución y evaluación de los programas de capacitaciones informativas y formativas que se organizan para el personal de Duana y Cia. Ltda. Según los estándares establecidos por el área de Talento Humano y control sobre los programas desarrollados por los Jefes de área, con el fin de cumplir con los requerimientos de formación definidos por las normas y procesos internos de la organización.

2. ALCANCE


Este documento está dirigido a la Jefe de Gestión Talento Humano, jefes de área y todos los funcionarios de Duana y cia Ltda.

3. RESPONSABLE

La responsabilidad del desarrollo de este documento es del Jefe Gestión Talento Humano, Jefes de Área, Coordinadores de Servicios farmacéuticos encargados de planear y desarrollar las capacitaciones del personal de Duana y Cia. Ltda.

4. DESARROLLO

1. Las necesidades de capacitación y formación son determinadas por los jefes de área en el desarrollo cotidiano de sus procesos, estas deben ser reportadas cada tres meses o cuando se considere necesario a Talento Humano para ser incluidas en el plan de formación en el formato GTH-FT-17
2. Una vez detectadas las necesidades el Jefe Gestión Talento Humano las incluye en el plan de formación determinando el tema a trabajar, los participantes y la fecha de realización.
3. El plan de formación debe ser entregado a cada área con el fin de informar a los funcionarios de las actividades en las que esta programado a participar.
4. La Organización se la proporcionará como parte del proceso de inducción, dejando registro específico de entrega y capacitación en los cargos que requieren formación específica, equipos, programas y procesos especiales relacionados con el cargo en el GTH – FT- 06 FORMACION DE PERSONAL EN PERIODO DE INDUCCION.
5. Las capacitaciones, deben realizarse los pasos de programación requeridos en los procesos internos de la organización, la evaluación será obligatoria en capacitaciones internas, para las externas será el tipo de evaluación que defina el ente certificador o capacitador.
6. La programación general del plan de formación se realiza anualmente y debe quedar sujeta a modificaciones en cuanto a la inclusión de nuevas capacitaciones de acuerdo con las necesidades detectadas por los jefes de área.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT - 10 VERSIÓN 8
	PLAN DE FORMACION	PAGINA 2 DE 3

7. La medición de la eficacia debe realizarse a través del formato de medición de la eficacia de las capacitaciones GTH-FT-12 dentro del cual se debe tener en cuenta:


- Descripción de la causa origen de la necesidad de capacitación, la cual puede ser una conformidad real o potencial, o una novedad en el área o servicio
- Capacitación programada por el área según la programación entregada al área de Talento Humano antes de su ejecución, especificar también la fecha, nombre de facilitador o capacitador, del cual se debe especificar si es interno o externo con el fin de conocer la inversión realizada.
- Cobertura en la cual se determina a quienes va dirigida la capacitación y a quienes finalmente se les proporciona.
- Existe una casilla de comentarios del responsable de la capacitación, en donde se requiere que se detalle su concepto sobre el desarrollo de la capacitación como parte de la retroalimentación de los procesos en esta actividad y así determinar acciones de mejoramiento.
- Seguimiento de los resultados que se hace de acuerdo al tema y tipo de capacitación realizada:
 - ✓ Evaluación de Conocimientos: Evaluación que se realiza sobre los temas tratados en la capacitación para determinar el grado de conocimientos obtenidos por el personal posterior a la capacitación.
 - ✓ Verificación de Comportamientos Asociados: Verificación a través de la lista de chequeo de comportamientos asociados con los temas tratados en la capacitación.

En cualquiera de los casos, la evaluación y/o lista de verificación debe ser diseñada por el jefe de área de acuerdo al tema tratado, y su aplicación debe realizarse a los 30 días se ejecutada la capacitación máxima a los 60 días posteriores a la capacitación.

- Para definir la eficacia de la capacitación se puede utilizar varias metodologías:
 - a) Evaluación escrita: se realiza una evaluación escrita a cada uno de los participantes con preguntas acordes al tema que se ha visto en la capacitación. Para medir el porcentaje de eficacia debe realizarse el conteo de las respuestas acertadas o comportamientos asociados cumplidos y dividirse en el numero total de comportamientos verificados o preguntas realizadas y multiplicarlo por 100

Ej: Numero de preguntas realizadas: 12
Numero de respuestas correctas: 8

$$8/12= 0.66 \quad 0.66 \times 100= 66.6\%$$

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH – IT - 10 VERSIÓN 8
	PLAN DE FORMACION	PAGINA 3 DE 3

Este resultado equivale al porcentaje de eficacia para la persona medida, por lo que debe realizarse el mismo procedimiento con cada una de las personas a las cuales se les esta aplicando la evaluación, que NO debe ser inferior al 20% de las personas capacitadas.

- b) Evaluación verbal: la persona responsable y/o que realice la capacitación puede realizar una serie de preguntas verbales a las personas capacitadas con las que pueda verificar que adquirió los conceptos necesarios en la capacitación.
- c) Evidencias de trabajo: la persona responsable y/o que realice la capacitación puede solicitar evidencias, ya sean trabajos escritos, exposiciones, trabajos en grupos, etc donde se pueda evidenciar que las personas capacitadas tienen los conocimientos impartidos en la capacitación y cumplieron con los objetivos planificados.
- d) Evidencias de mejora en el proceso y/o actividad: otra manera de verificar la eficacia de la capacitación es la evidencia de mejora en los resultados del proceso y/o actividad, con lo cual se puede medir la eficacia de la capacitación realizada.

Adicional a estas metodologías explicadas, el responsable de la capacitación puede utilizar la metodología que considere conveniente siempre y cuando pueda demostrar la eficacia de la capacitación.

Finalmente se determina a través de este resultado la eficacia de la capacitación impartida teniendo en cuenta los siguientes rangos:

- CAPACITACION TOTALMENTE EFICAZ: 80% - 100%
- CAPACITACIÓN INEFICAZ: 0% - 79%

8. El área de Talento Humano, recibe los formatos como registros para las mediciones de eficacia general de la empresa, al igual que la lista de las personas que fueron evaluadas con la medición de la eficacia de la capacitación.

Aprobado: Jefe Gestión Talento Humano
El día: 18 de Abril de 2019