

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD: PÁGINA: 1 de 23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

OFICINA DE TALENTO HUMANO

HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E
2022.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 2 de 23

Contenido

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO CONCEPTUAL**
- 3. MARCO NORMATIVO**
- 4. OBJETIVOS**
- 5. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**
- 6. METODOLOGÍA**
- 7. EJES DE INTERVENCIÓN**
- 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 3 de 23

1. INTRODUCCIÓN

En la planeación estratégica del talento humano se incluye la capacitación como uno de los procesos mediante los cuales el personal puede incrementar su productividad, desarrollar competencias laborales y mejorar los procesos institucionales a través de la prestación de un servicio actualizado y más técnico; alcanzando metas propuestas y contribuyendo a las empresas del Estado, recuperando la confianza de los ciudadanos por este tipo de instituciones.

La oficina de talento humano diseña el plan institucional de capacitación para la vigencia del año 2022, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas por líderes de procesos según requerimientos normativos, así como se identifican los temas de capacitación que los empleados de la planta de personal solicitan para crear nuevas competencias laborales.

Las capacitaciones ofertadas en el presente plan corresponden a la articulación del plan nacional de formación y capacitación y las necesidades propias de la institución con el fin de estructurar estrategias que sean eficientes para la consecución de objetivos y la gestión administrativa presente resultados con integridad y calidad en el servicio.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 4 de 23

2. MARCO CONCEPTUAL

- Capacitación:** 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.
- Formación:** es el desarrollo intelectual o nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia. La formación se equipara a la educación, es más amplia y contiene dentro de sí a la capacitación y al entrenamiento. La formación es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados.
- Entrenamiento:** es un proceso mediante el cual la persona se prepara para desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar. Además, se dice que es un proceso educativo, ya que a través de él se desarrollan *competencias* que ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Competencias:** Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 5 de 23

también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

Las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

- **Habilidades:** Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.
- **Plan Institucional de Capacitación:** Según la función pública 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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 6 de 23

3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.**

ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

ARTÍCULO 7º. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 7 de 23

- **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 1. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 8 de 23

- **Art. 3 ley 1960, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones**

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

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

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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 9 de 23

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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 10 de 23

4. OBJETIVO.

4.1. Objetivo general

Ejecutar el plan institucional de capacitación (PIC) teniendo en cuenta los temas a desarrollar, escuchando atendiendo las solicitudes realizadas a la oficina de talento humano.

4.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer los temas a fomentar considerando las necesidades del talento humano, sin embargo, quién direcciona las acciones formativas será el gerente de la E.S.E.
- ✓ Orientar las acciones formativas hacia incrementar el valor público viéndose reflejado en la tecnificación de los procesos.
- ✓ Fomentar la creación de valor público y el sentido de pertenencia por las empresas del Estado.
- ✓ Segmentar por grupos a intervenir para ofertar los ejes temáticos según necesidades específicas.
- ✓ Evaluar las estrategias implementadas en el plan de capacitación e implementar las acciones correctivas según sea el caso.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 11 de 23

5. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

La identificación de necesidades de capacitación en el hospital Departamental San Rafael se realiza mediante la consulta a jefes de área y directivos, empleados a través del formato asignado para tal fin, construcción de temáticas de capacitación dadas las recomendaciones del plan nacional de capacitación. Vale mencionar que en el segundo semestre del 2021 se aplica la encuesta de necesidades de capacitación primero con el fin de tener apreciación sobre la orientación de los ejes temáticos empleados en la institución ya que estos son los que inicialmente preocupan un poco más a la institución y requieren con urgencia de su intervención; otro motivante en la aplicación del cuestionario es saber si las estrategias de capacitación estaban siendo asertivas; esto demostrando que la gestión del talento humanos e está realizando de manera consiente, teniendo en cuenta la apreciación del personal.

Dicho lo anterior, la herramienta diagnóstica aplicada en el 2022 tiene cuatro ejes temáticos con actividades específicas, tales ejes corresponden a la construcción de un modelo de capacitación que abarque los puntos álgidos en la gestión del talento humano y se mejore la prestación del servicio de salud.

Los ejes a desarrollar son: Gestión del conocimiento, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público

A continuación, se presentan los instrumentos empleados para la construcción de los ejes temáticos a desarrollar en la vigencia 2022, justificando las acciones de formación, socialización y capacitación ejecutadas por el hospital San Rafael de Zarzal.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 12 de 23

CUESTIONARIO PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E ZARZAL – VALLE DEL CAUCA NIT. 891.900.441-1	CÓDIGO: TH-AH-FO-16
		VERSIÓN: 01
	ENCUESTA DE PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	FECHA: 27/01/2022
		TRD:
		PAGINA: 1 de 1

Para la priorización de necesidades de capacitación es muy importante su aporte profesional y la perspectiva que pueda tener de los diferentes ejes temáticos y competencias a desarrollar que se plantean a continuación, esto con el fin de concretar alternativas de mejora a través de la evaluación de desempeño y los planes de mejoramiento individual.

Teniendo en cuenta lo anterior, marque con una **X** la(s) actividades que, bajo su criterio deben ser priorizadas con el fin de hacer más eficiente y objetivos los procesos de capacitación.

Área: _____
Diligenciado _____
Cargo: _____

N°	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA A DESARROLLAR	ACTIVIDADES ASOCIADAS	MARQUE CON UNA X
1.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Saber	Diversidad de canales de información	
			Innovación y ADN	
		Saber hacer	Inducción, reinducción y entrenamiento.	
			Gestión del aprendizaje institucional	
			Violencia sexual	
			Toma de muestras	
			Manejo de heridas	
			Administración de inmunobiológicos	
			Administración de medicamentos	
			Atención al triage	
			Cuidado del donante	
			Gestión del duelo	
			Primeros auxilios	
			Pruebas en el punto de atención POCT	
			Soporte vital básico	
			Soporte vital avanzado	
			Victimas de ataques con agentes químicos	
			Toma de muestras cervicouterinas	
Saber ser	Trabajo en equipo			
	Orientación al servicio			
	Comunicación asertiva			

2.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Saber	Modelos de planeación y gestión implementados en entidades públicas	
		Saber hacer	Gestión del riesgo de desastres	
		Saber hacer	Inteligencia emocional	
			Manejo del estrés	
		Lenguaje inclusivo		
3.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Saber	Actualización en las TIC's	
		Saber hacer	Seguridad digital	
		Saber ser	Creatividad	
4.	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Agencia individual y de coalición	Creación de " poder junto con otros(as) " y no " poder sobre otros(as) " en procesos de acción colectiva	
		Compromiso participativo y democrático	Código de integridad	
			Humanización en los servicios de salud	
		Práctica reflexiva continua	Resolución de conflictos	
		Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con colectividad, la comunidad, la familia.		

Observaciones adicionales:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 14 de 23

REQUERIMIENTOS DEL ÁREA DE CALIDAD.

La oficina de calidad cumpliendo con la normatividad vigente, interviene en los procesos organizacionales para identificar las oportunidades de mejora a corto y largo plazo para así gestionar los lineamientos de acreditación. Por tal motivo hace entrega a la oficina de talento humano la base de datos de los requisitos a cumplir por los empleados de planta en cuanto a certificaciones que deben tener actualizadas en su hoja de vida; tras la auditoría realizada se hace entrega de las capacitaciones que requiere el talento humano para adquirir el certificado según cargo ocupacional.

ANEXO 1: REQUISITOS DEL SISTEMA UNICO DE HABILITACION	
CONDUCTORES DE AMBULANCIA	Licencia de conduccion
	ReTHUS
	Primerios auxilios
MEDICO	Soporte vital avanzado (Aplica para urgencias y TAB)
	ReTHUS
	Cuidado del donante (Aplica para urgencias y hospitalizacion)
	Violencia sexual (Aplica para hospitalizacion, urgencias y consulta externa)
	Victimas de ataques con agentes quimicos (Aplica para urgencias, TAB)
	Gestion del duelo (Solo aplica para atencion del parto)
MEDICO ESPECIALISTA	Violencia sexual (Aplica para hospitalizacion, urgencias y consulta externa)
	ReTHUS
	Médico especializado en radiología e imágenes diagnósticas o aquellos médicos especialistas quienes en su pensum o formación académica hayan adquirido los conocimientos del manejo e interpretación del espectro electromagnético (Aplica para Rayos X y Ecografías)
ENFERMERA JEFE	Soporte vital avanzado
	ReTHUS

	Administración de medicamentos (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Administración de inmunobiológicos (Solo aplica para vacunación)
	Violencia sexual (Aplica para vacunación, hospitalización, urgencias y consulta externa)
	Victimas de ataques con agentes químicos (Aplica para urgencias, TAB)
	Gestión del duelo (Solo aplica para atención del parto)
	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)
	Toma de muestras de cervicouterinas (Solo aplica para citologías)
	Atención de Triage (Solo aplica para Triage)
	IAMI (No se exige en la Resolución 3100)
	AIEPI (No se exige en la Resolución 3100)
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Soporte vital básico (Aplica para urgencias y TAB)
	ReTHUS
	Administración de medicamentos (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Toma de muestras (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Administración de inmunobiológicos (Solo aplica para vacunación)
	Violencia sexual (Aplica para vacunación, hospitalización, urgencias y consulta externa)
	Victimas de ataques con agentes químicos (Aplica para urgencias, TAB)
	Gestión del duelo (Solo aplica para atención del parto)
	Toma de muestras de cervicouterinas (Solo aplica para citologías)
	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)
PROMOTORA DE SALUD	Administración de inmunobiológicos (Solo aplica para vacunación)
	ReTHUS

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 16 de 23

	Violencia sexual (Aplica para vacunacion, hospitalizacion, urgencias y consulta externa)
	Pruebas en el punto de atencion del paciente POCT (Pruebas rapidas)
AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO	Toma de muestras
	ReTHUS
	Pruebas en el punto de atencion del paciente POCT (Pruebas rapidas)

Teniendo en cuenta la base de datos sobre los requisitos del sistema único de habilitación, ordenan los temas de capacitación a gestionar teniendo en cuenta el número de empleados que lo requieren, así mismo se incluyen en el formato de identificación de necesidades anual para darle ponderación a las capacitaciones de cumplimiento normativo.

TEMAS DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE EMPLEADOS A CAPACITAR
Violencia sexual	27
Toma de muestras	17
Soporte vital basico	13
Toma de muestras de cervicouterinas	12
Victimas de ataques con agentes quimicos	12
Administracion de medicamentos	11
Gestion del duelo	5
Administracion de inmunobiologicos	2
Pruebas en el punto de atencion del paciente POCT	2
Cuidado del donante	1
Atencion de Triage	0
Soporte vital avanzado	0

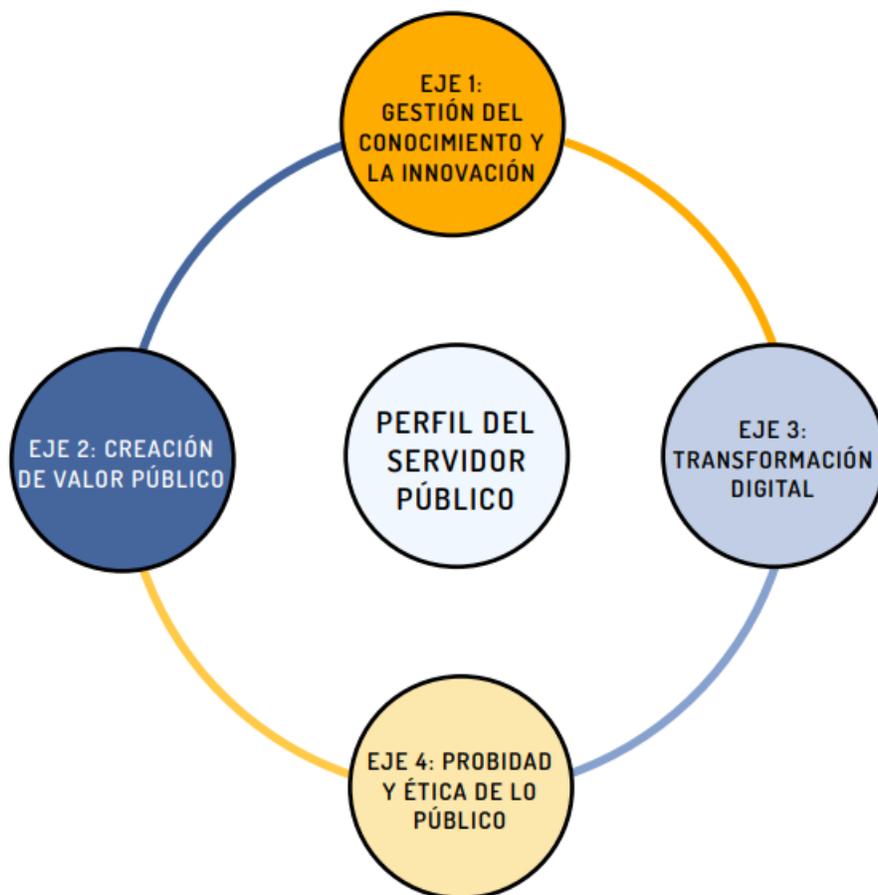
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 17 de 23

6. EJES DE INTERVENCIÓN

La oferta de capacitación para los empleados públicos del hospital San Rafael de Zarzal, se planifica teniendo en cuenta la identificación de necesidades y requerimientos de los jefes de área, gerencia, coordinación de calidad y sugerencias detalladas mediante la estructura del plan nacional de formación y capacitación con el fin de enriquecer las competencias laborales de manera integral que permitan crear un perfil hacia el servicio público con una visión de identidad y humanización en la prestación del servicio.

Es claro mencionar que la función pública desea que la gestión del talento humano sea un proceso estandarizado en el que se proveen herramientas para que los servidores públicos tengan comportamientos éticos, demuestren idoneidad en su cargo y presten atención cálida al público.

De acuerdo al modelo presentado en el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, se plantean cuatro ejes temáticos de formación como respuesta al entorno cambiante y a las situaciones en las que se ven inmersos los servidores públicos, con el fin de desarrollar competencias laborales que faciliten construcción de un perfil ocupacional encaminado al logro de resultados eficientes, íntegros que permeen en el cambio cultural por obtener mayor confianza de la ciudadanía frente a las empresas del Estado; la administración del hospital Departamental San Rafael bajo la asesoría de la oficina de talento humano adopta tal enfoque para la proyección del plan institucional de capacitación (PIC).



Elaborado por: Función pública y ESAP, 2.000

6.1. Gestión del conocimiento y la información: Este eje temático tiene como fin resaltar el valor del servicio público mediante capacitaciones que incrementen la identidad del servicio público, la institución sistematiza algunos procesos de la gestión del conocimiento a través de la documentación de los planes, manuales y procedimientos.

A su vez, la gestión del conocimiento como lo menciona MIPG pretende que este activo tan importante permanezca en la institución de tal manera que los procesos se encuentren actualizados y se logre la especialización de los cargos, al cumplirse el ciclo de vida del funcionario público debe

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 19 de 23

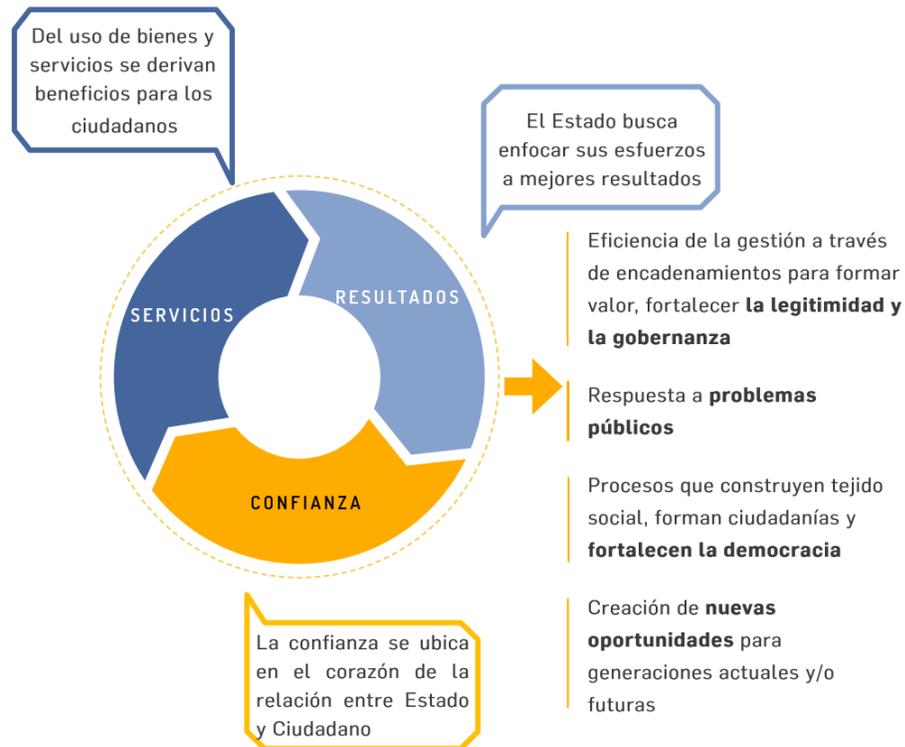
garantizarse que se transfiera la información adquirida al nuevo funcionario que asume el cargo.

6.2. Creación de valor público: Se pretende con estrategias de capacitación constante incentivar el valor por lo público, potencializando las habilidades blandas caracterizadas por hacer de los servidores públicos más conscientes y empáticos frente a la relación con los usuarios o ciudadanía en general.

En el eje de creación de valor se presentan las temáticas que están directamente relacionadas con la actividad económica de la institución, es por ello que se crean estrategias para generar cambios significativos en la prestación del servicio para que los ciudadanos tengan una experiencia positiva al visitar la E.S.E.

A continuación, se presenta la gráfica elaborada por la función pública al definir el presente eje temático demostrando el ciclo de creación de valor en las empresas públicas.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 20 de 23



Fuente: Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030

6.3. Transformación digital: Este eje representa el dinamismo que pueden llegar a tener los procesos en la institución a través del uso de las TIC's ya que la globalización ha hecho pensar en la modernización de las prácticas a desarrollar. Igualmente, la institución planteará las estrategias que considere oportunas para el uso de las tecnologías se haga de manera responsable como un mecanismo que incrementen la visibilidad del hospital ante posibles clientes y usuarios.

Este componente también pretende incentivar el aprendizaje competencias digitales y de innovación ya que los servidores en el quehacer de sus funciones deben en ocasiones presentar propuestas

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TRD:
		PÁGINA: 21 de 23

creativas en el proceso de cambio organizacional en el que se encuentra el hospital.

6.4. Probidad y ética de lo público: La finalidad de presentar este eje temático es reorientar al servidor público sobre aquellas características conductuales que debe presentar en la empresa en la que labora, haciéndolas parte de su comportamiento habitual en el ejercicio hospitalario o de atención al usuario, motivo por el cual los temas aquí propuestos están encaminados hacia el desarrollo de habilidades blandas y la adopción del código de integridad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 22 de 23

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1		CÓDIGO: TH-AH-OD-01		
			VERSIÓN: 01		
			FECHA: 30/12/2021		
	FICHA TECNICA DE INDICADORES		TRD:		
			PÁGINA: 1 de 2		
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO					
AREA O SERVICIO: Administración del talento humano					
NOMBRE INDICADOR: Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas					
FÓRMULA DE CÁLCULO: (Número de capacitaciones programadas /Total capacitaciones ofertadas *100		UNIDAD DE MEDIDA: Porcentaje			
RESPONSABLES: Coordinador de Talento humano		FRECUENCIA: Mensual	META: 60%		
COMPORTAMIENTO DESEADO DEL INDICADOR: INCREMENTO X REDUCCIÓN					
CLASIFICACION DEL INDICADOR: Gestión de procesos					
CONSOLIDADO MENSUAL 2022					
PERIODO	META	VARIABLE 1 NUMERADOR	VARIABLE 2 DENOMINADOR	RESULTADO	OBSERVACIONES
ENERO	60%				
FEBRERO	60%				
MARZO	60%				
ABRIL	60%				
MAYO	60%				
JUNIO	60%				
JULIO	60%				
AGOSTO	60%				
SEPTIEMBRE	60%				
OCTUBRE	60%				
NOVIEMBRE	60%				
DICIEMBRE	60%				
TOTAL CAPACITACIONES OFERTAS	100%				

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 23 de 23

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-OD-01
		VERSIÓN: 01
	FICHA TECNICA DE INDICADORES	FECHA: 30/12/2021
		TRD:
		PÁGINA: 2 de 2

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO					
AREA O SERVICIO: Administración del talento humano					
NOMBRE INDICADOR: Cobertura de las capacitaciones					
FÓRMULA DE CÁLCULO: (Número de personas capacitadas / Total personas convocadas a la capacitación *100			UNIDAD DE MEDIDA: Porcentaje		
RESPONSABLES: Coordinador de Talento humano			FRECUENCIA: Mensual		META: 40%
COMPORTAMIENTO DESEADO DEL INDICADOR: INCREMENTO X REDUCCIÓN					
CLASIFICACION DEL INDICADOR: Gestión de procesos					
CONSOLIDADO MENSUAL 2022					
PERIODO	META	VARIABLE 1 NUMERADOR	VARIABLE 2 DENOMINADOR	RESULTADO	OBSERVACIONES
ENERO	60%				
FEBRERO	60%				
MARZO	60%				
ABRIL	60%				
MAYO	60%				
JUNIO	60%				
JULIO	60%				
AGOSTO	60%				
SEPTIEMBRE	60%				
OCTUBRE	60%				
NOVIEMBRE	60%				
DICIEMBRE	60%				
TOTAL					
GRAFICO DEL INDICADOR					
ANÁLISIS DE CAUSAS: (Cuando se ha incumplido la meta establecida)	ACCIONES PROPUESTAS:	RESPONSABLE EJECUCIÓN:	FECHA DE EJECUCIÓN:	SEGUIMIENTO Y CIERRE:	

Elaboró: Carol Tatiana Núñez Mosquera- Asesora de talento humano

Revisó: Hedilberto Rivadeneira - Subgerente administrativo

Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo - Gerente E.S.E

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – Ext 104, Ext 221, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

gerencia@hospitalsanrafaelzarzal.gov.co – siau@hospitalsanrafaelzarzal.gov.co