

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 1 de 25</b>

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			CARGO DEL FUNCIONARIO
		DIA	MES	AÑO	
02	Creación del documento	23	12	2024	Asesor de Talento Humano

 <p>Hospital Departamental <b>SANRAFAEL</b> de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
<b>PÁGINA: 2 de 25</b>		

## Contenido

1. *INTRODUCCIÓN*
2. *MARCO CONCEPTUAL*
3. *MARCO NORMATIVO*
4. *OBJETIVOS*
5. *ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS*
6. *NECESIDADES DE CAPACITACIÓN*
7. *EJES DE INTERVENCIÓN*
8. *METODOLOGÍA*
9. *SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN*

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 3 de 25</b>

## **INTRODUCCIÓN**

La oficina de talento humano del Hospital Departamental San Rafael enfoca sus procesos de acuerdo a las guías presentadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo de Planeación y Gestión (MIPG), en los que prima el servidor público como generador de valor de las empresas del Estado. En este sentido, la retención del personal debe motivarse fomentando el desarrollo de competencias que viabilicen la idoneidad y aptitud laboral de estos, favoreciendo a la institución por medio de la transformación de comportamientos que van orientados al buen desempeño, consecución de objetivos y buen servicio al ciudadano.

La administración pública considera la capacitación y formación como pilares de aprendizaje necesarios para dinamizar procesos innovadores en el Estado, en los que cada servidor público vinculado a la institución este en capacidad de proponer solución a problemáticas presentadas en el quehacer cotidiano. Para esto, se deben considerar aquellas competencias esenciales de los cargos y determinar acciones que permitan potencializar las existentes y desarrollar aquellas que la empresa considere para el cumplimiento de sus funciones.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 4 de 25</b>

## MARCO CONCEPTUAL

- **Departamento Administrativo de la Función Pública:** Es la entidad estratégica, técnica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.
- **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 también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

 <p>Hospital Departamental <b>SANRAFAEL</b> de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
<b>PÁGINA: 5 de 25</b>		

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.

- **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.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 6 de 25</b>

## MARCO NORMATIVO

<b>MORMATIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>Ley 909 de 2004. ARTICULO 36</b>	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
<b>Ley 1960 Art. 3 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones</b>	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
<b>Decreto ley 1567 de 1998. ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación.</b>	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
<b>Decreto ley 1567 de 1998. Artículo 7º. Programas de Inducción y reinducción</b>	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.
<b>Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación</b>	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
<b>Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40</b>	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
<b>Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)</b>	por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 7 de 25</b>



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Figura 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública marzo 2020

## OBJETIVO.

### 1.1. Objetivo general

Fortalecer las competencias del talento humano del Hospital Departamental San Rafael a nivel profesional y personal; para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la mejora de la atención al ciudadano.

### 1.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de formación y/o capacitación para el talento humano de la institución.
- Promover una cultura de aprendizaje en la institución, que sea apropiada por los colaboradores en todos los niveles de los procesos.
- Fortalecer las competencias esenciales de los cargos, para el cumplimiento del marco normativo y la generación de un compromiso por salvaguardar el valor del Hospital.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 8 de 25</b>

- Mejorar gradualmente la atención al ciudadano por medio del desarrollo de conocimiento técnico en el área administrativa y asistencial.
- Promover buenas prácticas como parte de la cultura organizacional del hospital.

## **ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS**

“Los productos y resultados de las entidades se expresan mayoritariamente en bienes y servicios públicos que se generan a partir del trabajo colectivo de las diferentes personas e incluso colaboradores de la entidad. Este trabajo, aunque se procura medir a través de productos tangibles, dependen de un proceso de producción que surge de la capacidad individual de los servidores, es decir, un proceso tácito. Aunque resulta complejo determinar en el corto plazo las variables para medir la capacidad de las personas en función de los bienes y servicios que debe producir una entidad pública, la tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropián y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.”

El esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas parte de la premisa de que los productos y resultados de estas entidades se generan a partir del trabajo colectivo de las personas que las conforman. Este trabajo, aunque se puede medir a través de productos tangibles, depende de un proceso de producción que surge de la capacidad individual de los servidores públicos, es decir, un proceso tácito.

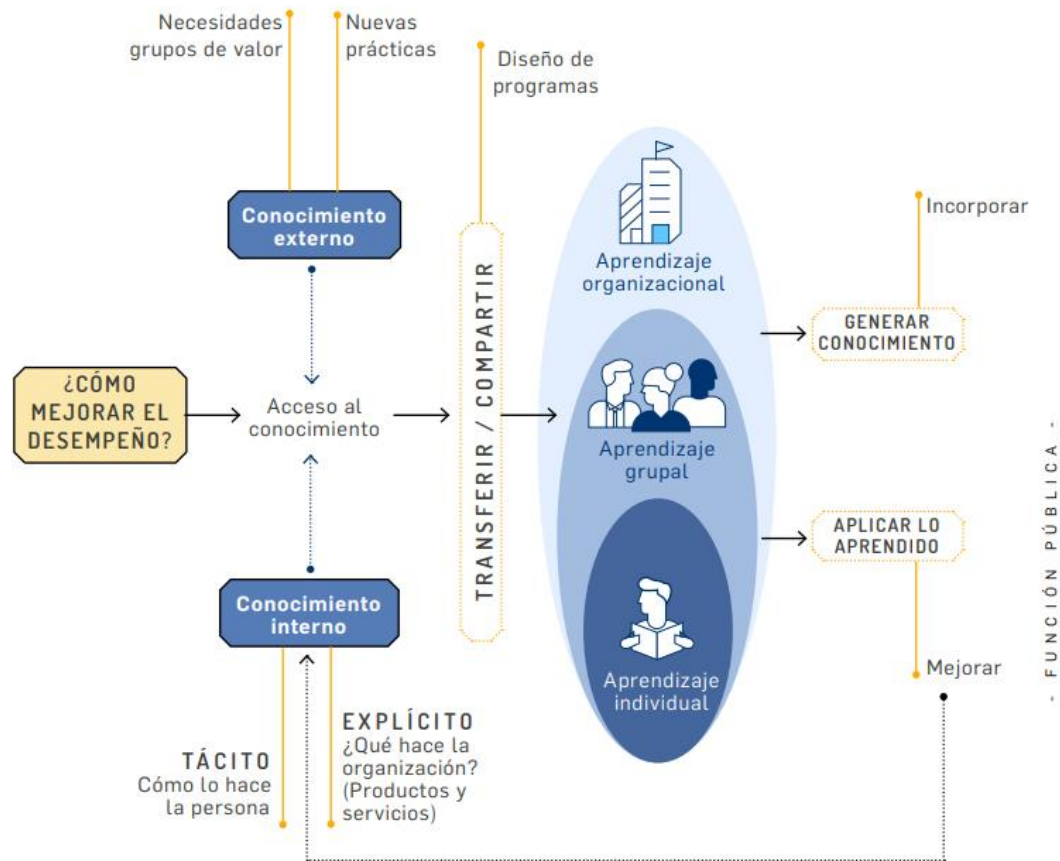
El esquema propone que, para garantizar la calidad de los bienes y servicios públicos, es necesario priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad. Estas capacidades pueden ser habilidades, conocimientos, actitudes o valores.

El Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, que guía a las empresas del Estado, plantea un esquema de aprendizaje institucional similar. Este esquema ilustra la dinámica del



	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 23/12/2024
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	TRD:
		PÁGINA: 9 de 25

conocimiento y asocia el mejoramiento del desempeño laboral a las acciones de formación dadas al talento humano.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

Fuente: Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, gráfica No. 12

La aplicación del esquema de aprendizaje organizacional al Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. puede tener un impacto positivo significativo en la institución, tanto en términos de la calidad de los servicios prestados como en el desarrollo profesional de los servidores públicos.

En cuanto a la calidad de los servicios prestados, el esquema de aprendizaje organizacional puede ayudar a mejorar la atención al paciente de la siguiente manera:

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 10 de 25</b>

- Fortaleciendo las habilidades técnicas de los servidores públicos, lo que les permitirá brindar una atención más efectiva y segura.
- Mejorando las habilidades de comunicación de los servidores públicos, lo que les permitirá establecer una mejor relación con los pacientes y sus familias.
- Fortaleciendo las habilidades de trabajo en equipo de los servidores públicos, lo que les permitirá brindar una atención más integral y coordinada.

En cuanto al desarrollo profesional de los servidores públicos, el esquema de aprendizaje organizacional puede ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse en sus carreras de la siguiente manera:

- Ofreciendo oportunidades de formación continua que permitan a los servidores públicos actualizar sus conocimientos y habilidades.
- Fomentando la movilidad y el crecimiento profesional, lo que les permitirá a los servidores públicos asumir nuevos desafíos y responsabilidades.
- Creando un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que les permitirá a los servidores públicos sentirse valorados y comprometidos con su trabajo.

En conclusión, la aplicación del esquema de aprendizaje organizacional al Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. puede ayudar a la institución a alcanzar sus objetivos institucionales y a brindar una atención de salud de calidad a la población.

## **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

La oficina de talento humano identifica las necesidades de capacitación del personal de acuerdo a las áreas y procesos del hospital bajo el siguiente esquema:

- ✓ **Diagnóstico de necesidades por colaborador:** Mediante la formulación de cuestionarios digitales, los cuales se comparten por los canales de comunicación diseñados para tal fin; se recolecta información respecto a lo que cada colaborador, de forma particular considera que fortalecerse en términos profesionales, técnicos y personales; para el pleno desarrollo de sus funciones en la institución.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 11 de 25

- ✓ **Diagnóstico de necesidades por proceso:** Mediante la formulación de cuestionarios digitales, los cuales se comparten por los canales de comunicación diseñados para tal fin; se recolecta información respecto a lo que cada líder de proceso y de área requiere en términos de formación y capacitación, las cuales previamente han sido identificadas dentro del desarrollo operacional de cada servicio; para fortalecer y mejorar su equipo de trabajo.
- ✓ **Necesidades de capacitación a partir de la “Norma de Habilitación 3100 de 2019”:** En el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., se hace seguimiento a los documentos que reposan en la historia laboral del servidor público archivados en la oficina de talento humano. Dicho seguimiento facilita la identificación de las necesidades de capacitación, que de acuerdo a la norma de habilitación debe recibir cada colaborador, de acuerdo a su perfil profesional; de tal forma que se garanticen las competencias suficientes para la buena prestación de los servicios y la calidad de los mismos.

A continuación, se presenta el anexo 1 el cual contiene los requisitos presentados por la oficina de calidad fundamentados en el sistema único de habilitación para el personal asistencial de acuerdo a su perfil profesional.

ANEXO 1: REQUISITOS DEL SISTEMA UNICO DE HABILITACION	
<b>CONDUCTORES DE AMBULANCIA</b>	Licencia de conducción
	Primeros auxilios
<b>MEDICO</b>	Soporte vital avanzado (Aplica para urgencias y TAB)
	ReTHUS
	Cuidado del donante (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Violencia sexual (Aplica para hospitalización, urgencias y consulta externa)
	Víctimas de ataques con agentes químicos (Aplica para urgencias, TAB)
<b>MEDICO ESPECIALISTA</b>	Gestión del duelo (Solo aplica para atención del parto)
	Violencia sexual (Aplica para hospitalización, urgencias y consulta externa)
	ReTHUS

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 12 de 25</b>

<b>ENFERMERA JEFE</b>	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)
	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)
	Víctimas 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)
	IAMII (No se exige en la Resolución 3100)
	AIEPI (No se exige en la Resolución 3100)
<b>AUXILIAR DE ENFERMERIA</b>	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)
	Víctimas 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)
	IAMII (No se exige en la Resolución 3100)
	AIEPI (No se exige en la Resolución 3100)
	<b>PROMOTORA DE SALUD</b>
ReTHUS	
Violencia sexual (Aplica para vacunación, hospitalización, urgencias y consulta externa)	

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 13 de 25

<b>AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO</b>	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)
	Toma de muestras
	ReTHUS
	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)

La oficina de talento humano debe trabajar en sinergia con la oficina de calidad y planeación para realizar la respectiva priorización de los temas requeridos para dar cumplimiento a las auditorías externas y procesos evaluativos por parte de entidades reguladoras.

El hacer seguimiento a los documentos permite dar veracidad de los procesos en los que se pretende contribuir a los procesos misionales del hospital como es la prestación del servicio de salud.

- ✓ **Requerimientos normativos y de ley:** Las actualizaciones en el marco normativo o directrices presidenciales pueden condicionar las intervenciones y capacitaciones hacia el talento estas generadas por nuevas leyes las cuales deben ser tenidas en cuenta para la correcta planificación y ejecución del PIC. Temas como la inclusión, empleabilidad, valor y sentido de lo público, modificaciones al sistema de seguridad y salud en el trabajo son algunos de los casos en que se debe dar estricto cumplimiento.
- ✓ **Requerimientos del comité de SIAU:** Las consideraciones realizadas por este comité tiene como finalidad el fortalecimiento de competencias requeridas en la atención de los usuarios y compromete al personal del área administrativa y asistencial permitiéndose adquirir nuevos conocimientos para brindar una atención diferencial, humanizada y con calidad. Un tema al que debe darse prioridad en el año 2024 es la atención diferencial para lo cual se recomienda que la oficina de talento humano gestione un curso de lenguaje de señas para su personal.
- ✓ **Requerimientos de la subdirección científica:** Se tienen en cuenta los temas propuestos desde la subdirección científica ya que estos están estrechamente relacionados con las falencias identificadas en el análisis operacional de los

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 14 de 25</b>

diferentes servicios y es de darle prioridad ya que estos permitirán brindar una atención con menores eventos adversos.

Una vez recolectadas las necesidades de capacitación y depuradas; se han establecido las siguientes como prioritarias; a fin de garantizar la ejecución de las mismas frente a la asignación de recursos:

<b>ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	
<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>TEMA A DESARROLLAR</b>
<b>Gestión del conocimiento y la innovación</b>	DOLOR ABDOMINAL
	INFECCIÓN DE VIAS RESPIRATORIAS ALTAS
	CEFALEA
	SINDROME FEBRIL
	ATENCION DEL PARTO
	PARTO HUMANIZADO
	DILIGENCIAMIENTO CORRECTO DE HISTORIA CLINICA
	CETACIDOSIS
	INFECCION DE VIAS RESPIRATORIAS BAJAS
	TROMBOSIS VENOSA PROFUNDA
	INFECCION DE TEJIDOS BLANDOS
	TROMBOEMBOLISMO PULMONAR
	CRUP
	TRAUMA OCULAR
	DOLOR OCULAR AGUDO
	TRAUMA CRANEO ENCEFALICO
	DESEQUILIBRIO HIDROELECTROLITICO
	ENFERMEDAD RENAL
	DIABETES
	PIE DIABETICO
INFARTO AGUDO DE MIOCARDIO	
ULTRASONOGRAFIA EN URGENCIAS	
FRACTURA EXPUESTA	
OBSTRUCCION INSTESTINAL	
ICTERICIA NEONATAL	

DOLOR TESTICULAR
SANGRADO DE VIAS DIGESTIVAS ALTAS Y BAJAS
DOLOR ABDOMINAL EN PEDIATRIA
MANEJO DE PACIENTE POLITRAUMATIZADO
CRISIS HIPERTENSIVA
PREECLAMPSIA
COMPLICACIONES EN EL PARTO
SINDROME ICTERICIO OBSTRUCTIVO Y NO OBSTRUCTIVO
ENFERMEDADES DE INTERES EN SALUD PUBLICA
MANEJO DE PACIENTES SISTEMICOS (ODONTOLOGIA)
SEPSIS
SOPORTE VITAL AVANZADO (APLICA PARA URGENCIAS Y TAB)
SOPORTE VITAL BÁSICO (APLICA PARA URGENCIAS Y TAB)
CUIDADO DEL DONANTE (APLICA PARA URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN)
VIOLENCIA SEXUAL (APLICA PARA HOSPITALIZACIÓN, URGENCIAS Y CONSULTA EXTERNA)
VÍCTIMAS DE ATAQUES CON AGENTES QUÍMICOS (APLICA PARA URGENCIAS, TAB)
GESTIÓN DEL DUELO (SOLO APLICA PARA ATENCIÓN DEL PARTO)
TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO
PRIMEROS AUXILIOS
NORMAS DE BIOSEGURIDAD
NORMATIVIDAD Y PROTOCOLO DE VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA
NORMAS PARA EL MANEJO DE LA HISTORIA CLINICA
TRABAJO EN EQUIPO
PROTOCOLO DE CATETERISMO VESICAL
PROTOCOLO DE DE INSERCIÓN DE TUBO GÁSTRICO, LAVADO GÁSTRICO
MANEJO Y LIMPIEZA DEL PACIENTE CON COLOSTOMIA
SOCIALIZACION DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERIA DE LAS PRIMERAS 10 CAUSAS DE MORBILIDAD DEL AREA DE HOSPITALIZACION
SOCIALIZACION DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERIA DE LAS PRIMERAS 10 CAUSAS DE MORBILIDAD DEL AREA DE URGENCIAS
TECNICA DE CURACIONES
MANEJO DEL PACIENTE CON TRAQUEOSTOMIA-ASPIRACION DE SECRECIONES
MANEJO DEL PACIENTE CON GASTROSTOMIA
MECANICA CORPORAL
PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 16 de 25</b>

	DETECCION DEL CANCER DE CERVIZ (CITOLOGIA CERVICOVAGINAL-VPH)	
	ACTUALIZACION RESOLUCION 3280	
	IDENTIFICACION DEL PACIENTE	
	FARMACOVIGILANCIA-TECNOVIGILANCIA	
	PROTOCOLO DE LAVADO DE MANOS	
	PROTOCOLO DE RECIBO, ENTREGA DE TURNO Y RONDA DE ENFERMERIA	
	CUIDADOS DEL ACCESO VENOSO	
	BAÑO DEL PACIENTE	
	TRASLADO DE PACIENTES	
	GUIA TOMA DE SIGNOS VITALES	
	ALIMENTACION ENTERAL	
	TRANSFUSION SANGUINEA	
	GUIA DE OXIGENOTERAPIA	
	MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	
	PROCEDIMIENTO DE DEVOLUCION DE MEDICAMENTOS	
	RESOLUCION DE CONFLICTOS	
	ACTUALIZACION EN EL LINEAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES AMIGAS DE LA MUJER Y LA INFANCIA CON ENFOQUE INTEGRAL AMII	
	CODIGO UNICO DISCIPLINARIO	
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DE INFECCIONES ASOCIADA LA ATENCION EN SALUD	
	ATENCION DE ENFERMERIA EN EL TRABAJO DE PARTO, PARTO Y PUERPERIO	
	LACTANCIA MATERNA	
	LIMPIEZA Y DESINFECCION DE INSTRUMENTAL QUIRURGICO	
	MANEJO DE LA AUTOCLAVE	
	CONVERSIONES FARMACOLOGICAS PARA EL CALCULO DE DOSIS PEDIATRICAS	
	SOLUCIONES EV Y CALCULO DE GOTEOS	
	EXAMEN FISICO DEL PACIENTE PEDIATRICO	
	TOMA E INTERPRETACION DEL ELECTROCARDIOGRAMA EKG	
	DERECHOS Y DEBERES DEL PACIENTE	
	ANAMNESIS Y EXAMEN FISICO POR ENFERMERIA	
	SOCIALIZACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	
	ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS (APLICA PARA URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN)	
	<b>Creación de valor público</b>	AUDITORIAS INTERNAS
		ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA
INDICADORES DE GESTIÓN		



	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 17 de 25</b>

	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO
	SISTEMA UNICO DE HABILITACION Y ACREDITACION EN SALUD
	GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES
	PLAN DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN EL SECTOR SALUD
	SERVICIO AL CLIENTE
<b>Transformación digital</b>	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS
	SEGURIDAD INFORMATICA
	ACTUALIZACIÓN E REGISTRO INDIVIDUAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS (RIPS)
<b>Probidad y ética de lo público</b>	HUMANIZACIÓN EN SALUD
	ENFOQUE DIFERENCIAL
	RESOLUCIÓN 0459 DEL 2012
	LENGUA DE SEÑAS
	INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 18 de 25</b>

## 7. EJES DE INTERVENCIÓN.

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

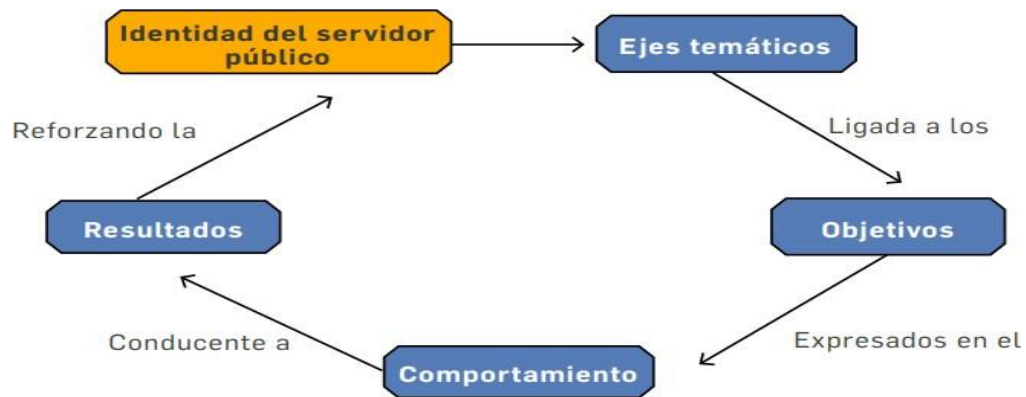


Figura 2. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:

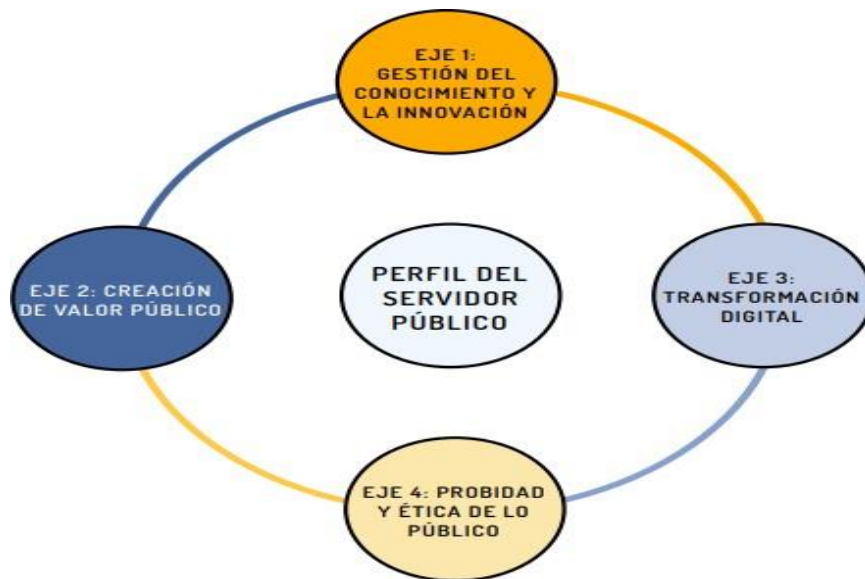


Figura 3. Ejes temáticos priorizados Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: 23/12/2024</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 19 de 25</b>

## 7.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 20 de 25</b>

## Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

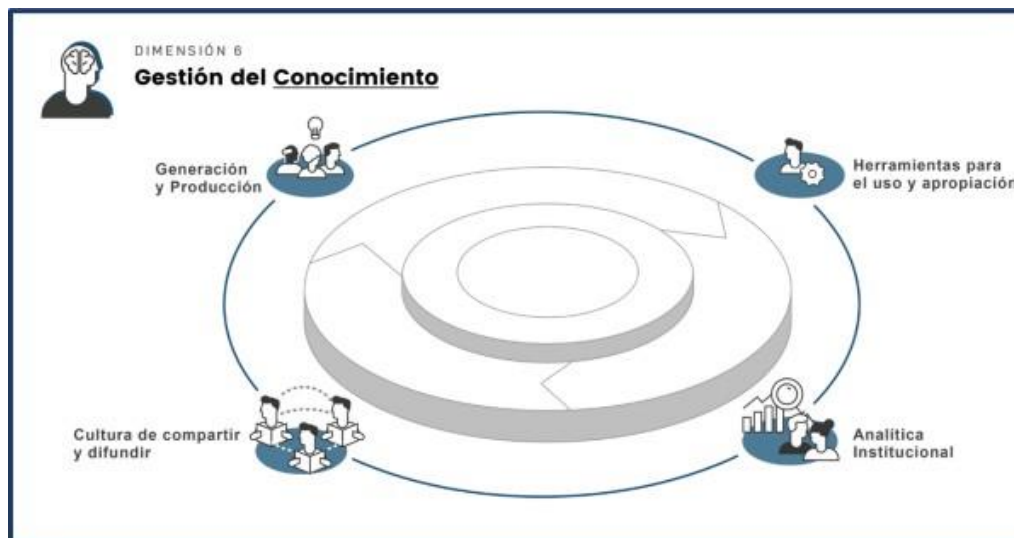


Figura 4. Componentes Gestión del Conocimiento y la Innovación  
Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017

**Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Análítica institucional:** El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900441-1	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 23/12/2024</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 21 de 25</b>

y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

## 7.2. Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.


Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



Figura 5. Creación del Valor Público

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con base en Moreno. M. 2009

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 08/01/2023</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 22 de 25</b>

### 7.3. Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

### 7.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		<b>FECHA: 08/01/2023</b>
		<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 23 de 25</b>

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Es oportuno conocer los ejes de intervención para así determinar qué competencias y habilidades se desean desarrollar en el personal del hospital e integrar los temas de interés de tal manera que el conocimiento esté dividido en temas que mejoren el desempeño laboral y la prestación del servicio de salud bajo el componente de integridad.

## 8. METODOLOGÍA

El plan de capacitación se desarrollará a través de las siguientes metodologías:

- Capacitación presencial: Se utilizará esta metodología para el desarrollo de temas teóricos y prácticos, que requieran la participación activa de los participantes.
- Capacitación virtual: Se utilizará esta metodología para el desarrollo de temas teóricos, que puedan ser asimilados de manera autodidacta.
- E-learning: Se utilizará esta metodología para el desarrollo de cursos y programas de capacitación en línea.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Capacitación institucional es desarrollado en el transcurso del año vigente y es la oficina de talento humano la que valida el nivel de cumplimiento de lo programado ya que esta información es oportuna para los reportes e informes, así mismo al finalizar el año se hace la respectiva evaluación sobre la programación realizada.

La oficina de talento humano cuenta con los siguientes indicadores para hacer el respectivo seguimiento.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 08/01/2023</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 24 de 25</b>


- Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas:

Número de capacitaciones ofertadas/ Total capacitaciones programadas \*100

- Cobertura de las capacitaciones:

Número de personas capacitadas/ Total de personas convocadas a la capacitación \*  
100



	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA: 08/01/2023</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 25 de 25</b>

## WEBGRAFÍA

- [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/2023-01-31\\_Plan\\_institucional\\_capacitacion\\_pic\\_v3.pdf/88aea67a-45ab-d528-a933-f924b8bcfc17?t=1675191467339](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/2023-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v3.pdf/88aea67a-45ab-d528-a933-f924b8bcfc17?t=1675191467339)

Elaboró: Alexis Devia Gallego – Asesor de talento humano  
 Revisó: Hedilberto Rivadeneira - Subgerente administrativo  
 Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo - Gerente E.S.E