



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL006**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

**VERSIÓN
V03-Enero2025**

E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

**Fundación - Magdalena
Enero de 2025**

Elabora: Paola Ortega Morales	Revisa: Wilmer Agamez Borres	Aprueba: Sergio Aragon Cotes
Cargo: Responsable de Talento Humano	Cargo: Líder de Planeación	Cargo: Gerente
Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General.	5
Objetivos Específicos	5
MARCO NORMATIVO	5
POLITICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	8
EJES TEMATICOS PRIORIZADOS	9
Gestión del conocimiento y la innovación	9
Creación De Valor Público	9
Transformación Digital	11
Probidad y ética de lo público	12
ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	13
Inducción.....	13
Re inducción	13
Capacitación	14
ESTRATEGIA DE EJECUCION	14
MODALIDADES DE CAPACITACION	15
SEGUIMIENTO Y EVALUACION	15
Indicador De Aprendizaje	15
BIBLIOGRAFIA.....	16



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

CODIGO

MA-GH-APE-PL006

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

VERSIÓN

V03-Enero2025

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la función pública, presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público buscando coordinar con todas las entidades públicas la modernización y la mejora continua de tal manera que se puedan adaptar a las dinámicas que requiere la sociedad.

Es por ello que el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los empleados de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael tiene como propósito principal mejorar la calidad de los servicios a cargo del estado en el municipio de Fundación - Magdalena, garantizar las competencias y capacidades requeridas en los empleados públicos que laboran allí; fortalecer las competencias laborales, conocimientos, además, establecer las necesidades reales de formación y capacitación de la entidad.

El desarrollo del plan, responde al diagnóstico de las necesidades de capacitación identificadas en la evaluación del personal de planta y necesidades de actualización del personal que labora en las diferentes áreas, cuyo objetivo central se alcanzará mediante el fortalecimiento de tres dimensiones de las competencias laborales: ser (actitudes), saber (conocimientos) y hacer (habilidades y destrezas), a través del conocimiento de diversas temáticas; afianzar las competencias a través del conocimiento y la experiencia, dará como resultado un mejor desempeño y gestión por resultados de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social en la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael 2025, se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las necesidades de capacitación que se identifican en las diferentes áreas de la entidad y por los funcionarios a nivel individual.

Elabora: Paola Ortega Morales

Revisa: Wilmer Agamez Borres

Aprueba: Sergio Aragon Cotes

Cargo: Responsable de Talento Humano

Cargo: Líder de Planeación

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2025

Fecha: Enero 2025

Fecha: Enero 2025



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL006**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

**VERSIÓN
V03-Enero2025**

JUSTIFICACIÓN

La E.S.E. Hospital Departamental San Rafael, como Empresa Social del Estado y de manera coherente con la política de formación y capacitación para el desarrollo de competencias laborales del empleado público, ha adoptado la estrategia de empezar a concebir el cambio desde su mismo interior, requiriendo capacitar a sus funcionarios en diferentes aspectos, que les permitan no solo el cumplimiento estricto de sus obligaciones laborales, sino, en la atención humanizada del servicio de salud, complemento y fundamento para la satisfacción y bienestar de nuestros pacientes.

El Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social deberá generarse según las necesidades y la intención de las disposiciones que en el momento existan, la disponibilidad presupuestal, y los retos y exigencias institucionales que puedan sucederse como proyectos amplios y ambiciosos.



Elabora: Paola Ortega Morales	Revisa: Wilmer Agamez Borres	Aprueba: Sergio Aragon Cotes
Cargo: Responsable de Talento Humano	Cargo: Líder de Planeación	Cargo: Gerente
Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

CODIGO

MA-GH-APE-PL006

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

VERSIÓN

V03-Enero2025

OBJETIVOS

Objetivo General.

Mejorar las competencias, habilidades y capacidades laborales de los trabajadores públicos del Hospital Departamental San Rafael, formulando planes y programas de capacitación basados en los lineamientos planteados en el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 buscando la formación institucional y la fomentación de la cultura organizacional.

Objetivos Específicos

- Fortalecer y desarrollar las competencias del empleado público en los temas requeridos, buscando un mejor desempeño, satisfacción de los usuarios, aportes desde las áreas de responsabilidad al Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC).
- Promover los objetivos institucionales, dotando a los funcionarios de las competencias requeridas para incrementar la efectividad en los servicios ofrecidos.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- A través de los programas de inducción y re inducción, afianzar la comunicación organizacional, cultura y proyección de la entidad, así como el compromiso en la realización de tareas para alcanzar el Plan de Desarrollo Institucional.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores corporativos los cuales le permitan al empleado desarrollar su labor en el marco de la cultura organizacional.

MARCO NORMATIVO

LEY 19 DE 1958 Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 53 Y 54.

LEY 115 DE 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”

DECRETO LEY 1567 DE 1998. Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

Elabora: Paola Ortega Morales

Revisa: Wilmer Agamez Borres

Aprueba: Sergio Aragon Cotes

Cargo: Responsable de Talento Humano

Cargo: Líder de Planeación

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2025

Fecha: Enero 2025

Fecha: Enero 2025

LEY 489 DE 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.” (...)

LEY 734 DE 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, en su Título IV: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO, CAPÍTULO PRIMERO, Derechos: “Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público “(...) “3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” CAPÍTULO SEGUNDO, Deberes: “Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: “(...) “40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” (...)

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 15 - Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” Título VI, DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO CAPITULO I, La capacitación de los empleados públicos, “Artículo 36. Objetivos de la capacitación.... 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.” (...)

DECRETO 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación, Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales 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 adelantarse por las unidades de personal o por quien haga 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.” Artículo 66:” 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 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004” (...)

LEY 1064 DE 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. “Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”

DECRETO 4665 DE NOVIEMBRE 29 DE 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

CIRCULAR EXTERNA 100-010 DE 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

<i>Elabora: Paola Ortega Morales</i>	<i>Revisa: Wilmer Agamez Borres</i>	<i>Aprueba: Sergio Aragon Cotes</i>
<i>Cargo: Responsable de Talento Humano</i>	<i>Cargo: Líder de Planeación</i>	<i>Cargo: Gerente</i>
<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

CODIGO

MA-GH-APE-PL006

VERSIÓN

V03-Enero2025

DECRETO 160 DE 2014 Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos “Artículo.16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva” (...).

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

DECRETO 1499 DE 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

RESOLUCIÓN 390 DEL 30 DE MAYO DE 2017- DAFP Y ESAP Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

DECRETO 894 DE 2017 Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Abril 2021 DAFP Y ESAP “La Guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas en un diagnóstico previo”

DECRETO 051 DE 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

DECRETO 815 DE 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos” (...)

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 - 2030 Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, re inducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

RESOLUCIÓN 104 DE MARZO DE 2020, (DAFP Y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Elabora: Paola Ortega Morales

Cargo: Responsable de Talento Humano

Fecha: Enero 2025

Revisa: Wilmer Agamez Borres

Cargo: Líder de Planeación

Fecha: Enero 2025

Aprueba: Sergio Aragon Cotes

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2025



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL006**

**VERSIÓN
V03-Enero2025**

POLITICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael, tendrá como eje central el desarrollo integral del empleado, buscando el mejoramiento continuo y desempeño personal, de manera coherente con el direccionamiento estratégico y fines de la entidad.

- El proceso de detección de necesidades de capacitación y formación, la formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y subprogramas de la entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los empleados públicos.
- Siempre, la unidad o proceso que programe y coordine la capacitación, producirá los siguientes registros de asistencia, acta del procedimiento, registro fotográfico y en algunos casos la evaluación de la actividad realizada.
- El proceso de Talento Humano, medirá en la evaluación de desempeño, el impacto de la capacitación en el aprendizaje individual, aprendizaje organizacional y mejora en el servicio y gestión.
- Los programas que se adelanten en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social, deberán ser divulgados y publicados en la E.S.E Hospital San Rafael de Fundación, con suficiente anticipación al personal beneficiario, a través de los medios de comunicación.
- Todos los empleados públicos de la entidad que asistan a los eventos de capacitación, tienen el compromiso de ser facilitadores y multiplicadores de los conocimientos, más aún cuando estos sean un valioso aporte para el equipo de trabajo.
- La participación de los empleados públicos de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael, en los programas de capacitación podrá realizarse a través de capacitaciones internas o externas; las primeras como iniciativa de la dirección corporativa con el objeto de alinear conceptos teóricos y sobre los procesos con el fin de tomar decisiones y las otras se desarrollarán de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año.
- Los empleados públicos tendrán derecho a solicitar y recibir capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Los jefes inmediatos deberán autorizar la asistencia de los empleados públicos a la capacitación informando oportunamente y asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales durante su ausencia.
- El coordinador de la actividad deberá informar al jefe inmediato los incumplimientos de los funcionarios en los programas de Formación y Capacitación.

Elabora: Paola Ortega Morales

Cargo: Responsable de Talento Humano

Fecha: Enero 2025

Revisa: Wilmer Agamez Borres

Cargo: Líder de Planeación

Fecha: Enero 2025

Aprueba: Sergio Aragon Cotes

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2025

EJES TEMATICOS PRIORIZADOS

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 entre la Función Pública y la ESAP, las temáticas de este plan se enmarcan en los siguientes ejes temáticos:

Gestión del conocimiento y la innovación

Mediante este eje, se busca que la entidad consolide el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación. 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.

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. Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta para estructurar el conocimiento Cultura organizacional orientada al conocimiento Procesamiento de datos e información Ciencias del comportamiento Innovación
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Administración de datos Gestión de aprendizaje institucional Mecanismos para la medición del desempeño institucional Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales Economía naranja
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Orientación al servicio Flexibilidad y adaptación al cambio Trabajo en equipo Comunicación asertiva Diseño centrado en el usuario

Creación De Valor Público

Este eje 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.

<i>Elabora: Paola Ortega Morales</i>	<i>Revisa: Wilmer Agamez Borres</i>	<i>Aprueba: Sergio Aragon Cotes</i>
<i>Cargo: Responsable de Talento Humano</i>	<i>Cargo: Líder de Planeación</i>	<i>Cargo: Gerente</i>
<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL006**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

**VERSIÓN
V03-Enero2025**

Las actividades de capacitación y entrenamiento en este eje se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales, buscando formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones publicas Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento Modelos planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos d interés Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo humano
SABER HACER	Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno(MECI) Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que genera información relevante para la toma de decisiones Gestión del riesgo de desastres y cambio climático Evaluación de políticas publicas Análisis de impacto normativo
SABER SER	Marco de políticas de transparencia y gobernanza publica Focalización del gasto social Lenguaje claro Servicio al ciudadano

<i>Elabora: Paola Ortega Morales</i>	<i>Revisa: Wilmer Agamez Borres</i>	<i>Aprueba: Sergio Aragon Cotes</i>
<i>Cargo: Responsable de Talento Humano</i>	<i>Cargo: Líder de Planeación</i>	<i>Cargo: Gerente</i>
<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>

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.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”¹⁶.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Apropiación y uso de la tecnología Solución de problemas con tecnologías Tecnología y sociedad Big data
SABER HACER	Automatización de procesos Minimización de costos Maximización de la eficiencia Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos Análisis de datos para territorios Seguridad digital
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico Creatividad Ética en el contexto digital y manejo de datos Manejo de tiempo Pensamiento sistemático



Probidad y ética de lo público

En este eje se realiza un reconocimiento a la integridad del ser en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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 esto se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Pensamiento crítico y análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento critico de los medios • Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
Empatía y solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia • Ver la injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos
Agencia individual y de coalición	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas • Enfatizar en la creación 'de poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva
Compromiso participativo y democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Código de integridad • Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad
Estrategias de comunicación y educación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p. ej. Formal, no formal y comunidad educativa) • Comunicación asertiva • Lenguaje no verbal
Habilidades de transformación del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • Entender como diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, dialogo y generación de paz • Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupos e individuales

<i>Elabora: Paola Ortega Morales</i>	<i>Revisa: Wilmer Agamez Borres</i>	<i>Aprueba: Sergio Aragon Cotes</i>
<i>Cargo: Responsable de Talento Humano</i>	<i>Cargo: Líder de Planeación</i>	<i>Cargo: Gerente</i>
<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL	CODIGO MA-GH-APE-PL006
	MACROPROCESO DE APOYO PROCESO DE GESTIÓN HUMANA

Practica reflexiva continua	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística • Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia • Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo
------------------------------------	--

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Inducción

El Decreto Ley 1567 de 1998 define la inducción como un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El programa de inducción del Hospital Departamental San Rafael está orientado en integrar a nuestros trabajadores públicos, para fortalecer la cultura organizacional, mostrando su participación en la estructura de la misma, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de calidad y planeación estratégica, y crear sentido de pertenencia en la institución, Para el 2025 se tienen programados Eventos de Inducción los cuales contienen temas relevantes de la Entidad para contextualizar a los nuevos servidores de la institución por departamento.

El programa de inducción se llevará de la siguiente forma:

Inducción general:



Inducción especifica:



Re inducción

El proceso de re inducción y adaptación de los servidores públicos en el Hospital Departamental San Rafael está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada año, buscando fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Para llevar a cabo este programa de re inducción se necesita cumplir ciertos objetivos:

Elabora: Paola Ortega Morales Cargo: Responsable de Talento Humano Fecha: Enero 2025	Revisa: Wilmer Agamez Borres Cargo: Líder de Planeación Fecha: Enero 2025	Aprueba: Sergio Aragon Cotes Cargo: Gerente Fecha: Enero 2025
---	--	--



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL006**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

**VERSIÓN
V03-Enero2025**

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Capacitación

Este programa de capacitación establecido por el Hospital Departamental San Rafael de Fundación se desarrollará de acuerdo a lo planteado por el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 el cual se diseñó con el diagnóstico sobre las necesidades, que detalla las distintas áreas donde debe enfocar el plan en la institución los cuales son:

- Gestión del conocimiento y la innovación.
- Creación de valor público.
- Transformación digital.
- Probidad y ética de lo público.

Estos parámetros dirigirán el plan de capacitación de la institución adaptados a las necesidades reales de este hospital para abarcar en gran medida los lineamientos óptimos y realizar las actividades de manera correcta formando servidores públicos que mejorarán los servicios prestados para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

ESTRATEGIA DE EJECUCION

Para realizar las actividades del plan y cumplir con la formación establecida en este documento se establecen las distintas estrategias que ponen en funcionamiento las capacitaciones:

- **ALIADOS ESTRATÉGICOS:** El hospital san Rafael cuenta con el apoyo de escuelas formadoras que brindan distintos temas de formación, capacitación y entrenamiento entre estos aliados encontramos a: CORPROSED, COTECNOR y el SENA.
- **FUNCIONES DE DEPENDENCIAS:** De acuerdo con las funciones de cada una de las dependencias de la estructura organizacional, se contará con el apoyo de las mismas para la socialización de formatos y fortalecimiento en temas de su competencia, tales como: Contratación, Jurídica, Planeación, Finanzas, etc.

<i>Elabora: Paola Ortega Morales</i>	<i>Revisa: Wilmer Agamez Borres</i>	<i>Aprueba: Sergio Aragon Cotes</i>
<i>Cargo: Responsable de Talento Humano</i>	<i>Cargo: Líder de Planeación</i>	<i>Cargo: Gerente</i>
<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>

- EL CRONOGRAMA: En la ejecución del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, con la formación, capacitación, inducción, re inducción y entrenamiento y en conformidad con los lineamientos que la Secretaria General establezca, entre otros aspectos de tiempo, modo y lugar. Así mismo podrá ser ajustado este cronograma con el desarrollo del proceso para la reintegración de nuevos temas que profundizaran la temática para la mejora en la formación de los trabajadores públicos.

MODALIDADES DE CAPACITACION

Para dar cumplimiento con el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 en el Hospital Departamental San Rafael establece las siguientes modalidades de capacitación:

- CAPACITACIONES PRESENCIALES: son establecidas para ser desarrolladas convencionalmente con formadores y asistentes presentes.
- CAPACITACIONES SEMI-PRESENCIALES: son establecidas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.
- CAPACITACIONES VIRTUALES: son establecidas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 plantea los parámetros de evaluación para identificar el impacto de las capacitaciones a los servidores públicos del Hospital San Rafael y mantener una mejora continua en la institución. Los indicadores para evaluar el PNFC son:

Nombre Del Indicador	Formula
Servidores públicos beneficiados por capacitación	(Número de servidores públicos beneficiados capacitación/total planta de servidores públicos)
Cobertura de la capacitación	Número de personas asistieron a la capacitación / números de personas convocadas

Indicador De Aprendizaje

El indicador de aprendizaje mide el resultado de aprendizaje que ha obtenido el servidor público directivo, por ello, los elementos que componen una competencia, que son los procesos que debe realizar para alcanzar dicha competencia, dichos elementos se pueden proponer con actividades muy precisas que formarían la ruta para alcanzar la competencia formulada. A continuación, se muestra la estructura del indicador de aprendizaje:

<i>Elabora: Paola Ortega Morales</i>	<i>Revisa: Wilmer Agamez Borres</i>	<i>Aprueba: Sergio Aragon Cotes</i>
<i>Cargo: Responsable de Talento Humano</i>	<i>Cargo: Líder de Planeación</i>	<i>Cargo: Gerente</i>
<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>	<i>Fecha: Enero 2025</i>



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL006**

**VERSIÓN
V03-Enero2025**

Nombre Del Indicador	Formula
Aprendizaje Servidores públicos beneficiados por capacitación	(Número de evaluaciones correctas de capacitación/total evaluaciones aplicadas a los servidores públicos).

BIBLIOGRAFIA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020 – 2030). Link://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PIC%20-%202020.pdf
- Plan institucional de capacitación (2024) de la ESE Hospital Departamental San Rafael.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Link: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Función Pública. Guía de Inducción y Re inducción. Octubre de (2019). Link://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/guia-induccionreinduccion.pdf/3d8226a7-fad3-4880-9073-cf08ad8462f6?t=1571954461836



Elabora: Paola Ortega Morales	Revisa: Wilmer Agamez Borres	Aprueba: Sergio Aragon Cotes
Cargo: Responsable de Talento Humano	Cargo: Líder de Planeación	Cargo: Gerente
Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025