

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 1 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE FUNDACION

OFICINA DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE FORMACION Y
CAPACITACION 2022**


Fundación, Magdalena

Enero de 2022

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 2 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Contenido

PRESENTACION.....	3
MARCO NORMATIVO	4
JUSTIFICACIÓN	7
DEFINICIONES.....	8
OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	9
OBJETIVO GENERAL.....	9
OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
POLITICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	10
EJES TEMATICOS PRIORIZADOS	11
Gestión del conocimiento y la innovación.....	11
Creación De Valor Publico	13
Transformación Digital	14
Probidad Y Ética De Lo Público	16
FORMULACION Y EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022	18
Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	18
Necesidades De Capacitación Planeación Estratégica	18
ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	26
Inducción.....	26
Reinducción.....	28
Capacitación	29
ESTRATEGIA DE EJECUCION.....	29
MODALIDADES DE CAPACITACION	30
SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	30
Indicador De Aprendizaje	31
BIBLIOGRAFIA.....	31

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 3 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


PRESENTACION

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, presentan 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, por ello la gestión estratégica del talento humano busca atraer los mejores perfiles laborales para el desarrollo integral de cada entidad, mejorando el desempeño por medio de la capacitación y formación de trabajadores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. También promover una cultura organizacional del aprendizaje para resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El principal propósito del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social en la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael de Fundación, es mejorar la calidad de los servicios a cargo del estado en el municipio de Fundación, garantizar las competencias y capacidades requeridas en los empleados públicos que laboran allí; 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 conocimientos 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 de Fundación**, está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007 y la resolución 390 del 30 mayo de 2017.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 4 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (...)”
- Constitución Política de Colombia. “Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”
- Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal (...)
- 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”
- 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,



**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES**

DOC-028

**VERSION 02
Página 5 de 31**

**GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

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...” Titulo 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

gerencia@hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 6 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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
- 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. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP “La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión

gerencia@hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 7 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas”(…) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje”

- 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, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

JUSTIFICACIÓN


La E.S.E. Hospital Departamental San Rafael de Fundación, 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 8 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

DEFINICIONES

- ✓ **CAPACITACIÓN.** En el sector público colombiano se define la capacitación como el “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. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).
- ✓ **COMPETENCIAS.** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- ✓ **DIMENSION HACER.** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.
- ✓ **DIMENSION SABER.** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- ✓ **DIMENSION SER.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- ✓ **EDUCACIÓN INFORMAL:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 9 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

estructurados.

- ✓ **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO** (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Objetivo General

Mejorar las competencias, habilidades y capacidades laborales de los trabajadores públicos del Hospital Departamental San Rafael de Fundación, 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 Del Plan De Formación Y Capacitación

- ✓ 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 reinducción, 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.

gerencia@hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	<p align="center">DOC-028</p>
		<p align="center">VERSION 02 Página 10 de 31</p>
<p align="center">GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</p>		

- ✓ 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.

POLITICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael de Fundación, 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 de Fundación, en los programas de capacitación podrá realizarse a través de

gerencia@hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 11 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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.

EJES TEMATICOS PRIORIZADOS

Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le 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. Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 12 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 13 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Creación De Valor Publico

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.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca 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 la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> • 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
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las

gerencia@hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 14 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

SABER HACER	líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno(MECI) <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Marco de políticas de transparencia y gobernanza publica • Focalización del gasto social • Lenguaje claro • Servicio al ciudadano

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 15 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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.

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías • Tecnología y sociedad • Big data
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y lenguaje tecnológico • Creatividad • Ética en el contexto digital y manejo de datos • Manejo de tiempo • Pensamiento sistemático

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 16 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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 que 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 público 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, son 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.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues 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.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Pensamiento crítico y análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento crítico 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




**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES**

DOC-028

**VERSION 02
Página 17 de
31**

**GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

	<ul style="list-style-type: none">• 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
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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 18 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

FORMULACION Y EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022

Diagnóstico de necesidades de capacitación

Necesidades De Capacitación Planeación Estratégica y cronograma

Tema	Alcance	Responsable	Fechas programadas	Articulación del eje temático
Inducción del software SUH	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Sistemas	Enero de 2022	Eje 3. Transformación digital
Fase pre analítica y analítica para el procesamiento de muestras clínicas	auxiliares de laboratorio clínico	Coordinacion Laboraratorio Clinico	Febrero de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Socialización de protocolos, buen uso de equipos e insumos, reporte de resultados patológicos, mantenimiento de equipos y controles de calidad internos.	Bacteriólogos	Coordinacion Laboraratorio Clinico	Febrero de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Plan de auditoria para el mejoramiento continuo (PAMEC)	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Área de calidad	Febrero de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 19 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


Carro de paro	Jefes y auxiliares de Enfermería	Departamento de enfermería	Febrero de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Trabajo en equipo	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Talento Humano	Febrero de 2022	Eje. 4 Probidad y ética de lo público
Socialización protocolo de coloraciones	Bacteriólogos y auxiliares de laboratorio clínico	Coordinación Laboratorio Clínico	Marzo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Directrices de laboratorio para la toma y embalaje de muestras cervicouterinas VPH	Bacteriólogos y auxiliares de laboratorio clínico	Coordinación Laboratorio Clínico	Marzo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Estándares Meta	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Área de calidad	Marzo de 2022	Eje. 2 Creación de valor público
Seguridad del paciente	Personal asistencial.	Área de calidad	Marzo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Humanización de la atención en salud	Jefes y auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Marzo de 2022	Eje. 4 Probidad y ética de lo público
socialización formatos FORAM y FOREIRA	Dirigido a todo el Personal Asistencial	Servicio Farmacéutico	Marzo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 20 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


Segregación de residuos en la fuente	Personal de servicios generales.	Gestión ambiental	Marzo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento Eje. 4 Probidad y ética de lo publico
Fortalecimiento de los procesos y procedimiento del área de facturación.	Equipo de facturación	Responsable de facturación	Marzo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Importancia de una buena práctica en la toma de muestra de hemocultivos y urocultivos	Bacteriólogos, auxiliares de laboratorio clínico y jefes enfermería	Coordinacion Laboraratorio Clínico	Abril de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Socialización medidas de reciclaje-	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Gestión ambiental	Abril de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
MIPG	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Responsable de Planeación estratégica – Control Interno	Abril de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
Seguridad Digital	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Sistemas	Abril de 2022	Eje 3. Transformación digital
Eventos adversos	Personal asistencial.	Área de calidad	Abril de 2022	Eje 2. Creación de valor publico
Recibo de entrega de turno y pacientes a los diferentes servicios	Jefes y auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Abril de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 21 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Exámenes de supervisión externa de importancia en salud pública	Bacteriólogos	Coordinación Laboratorio Clínico	Mayo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Administración de medicamentos	Jefes y auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Mayo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Manejo seguro de medicamentos	Médicos y Jefes de Enfermería	Servicio Farmacéutico	Mayo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Herramientas ofimática (Excel- power point)	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Area de Sistemas	Mayo de 2022	Eje 3. Transformación digital
Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Area de SST	Mayo de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Transporte y embalaje de muestras de laboratorio	auxiliares de enfermería	Coordinación Laboratorio Clínico	Junio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Manejo seguro de medicamentos	Auxiliares de enfermería y Auxiliares de farmacia	Servicio Farmacéutico	Junio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Fortalecimiento de los procesos y procedimiento del área de facturación.	Equipo de facturación	Responsable de facturación	Junio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 22 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Fortalecimiento en Modelo de Acción Integral Territorial (MAITE) y Rutas integrales de atención en salud (Ruta materno-perinatal y cardiovascular)	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Área de calidad	Junio de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
Manejo de Bombas de infusión Calculo de goteo	Auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Junio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Uso eficiente y ahorro de agua-energía	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Gestión ambiental	Junio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento Eje. 4 Probidad y ética de lo publico
Transparencia y derecho de acceso a la información Publica	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Talento Humano - Juridica	Julio de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
Socialización de protocolos de la unidad transfusional, buen uso de equipos e insumos, reporte de resultados, mantenimiento de equipos y controles de calidad internos.	Bacteriólogos	Coordinacion Laboraratorio Clínico	Julio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 23 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


Notas de enfermería	Auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Julio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Uso de adecuado de los elementos de protección personal en el marco de la pandemia covid-19.	Todos los colaboradores de la E.S.E.	SST	Julio de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento Eje. 4 Probidad y ética de lo publico Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Manejo de residuos corto punzantes	1. Personal asistencial. 2. Personal de servicios generales.	Gestión ambiental	Agosto de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Código de integridad	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Talento Humano – Control Interno	Agosto de 2022	Eje. 4 Probidad y ética de lo publico
Monitoreo Fetal	Auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Agosto de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Plan de Auditoria para el Mejoramiento Continuo (PAMEC)	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Área de calidad	Agosto de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
Programa Institucional de Farmacovigilancia	Personal Asistencial	Servicio Farmacéutico	Agosto de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 24 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Socialización de reporte de eventos adversos de laboratorio y unidad transfusional	Bacteriólogos, auxiliares de laboratorio clínico y jefes enfermería	Coordinación Laboratorio Clínico	Septiembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Toma de Electrocardiograma	Auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Septiembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Política de servicio al Ciudadano	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Talento Humano – SIAU	Septiembre de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
Código de colores	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Gestión ambiental	Septiembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación Eje 2. Creación de valor publico
Fortalecimiento de los procesos y procedimiento del área de facturación.	Equipo de facturación	Responsable de facturación	Septiembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Baño en cama y aseo de la unidad	Auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Octubre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Incentivar el reporte de eventos adversos y medidas para prevenirlos.	Todos los colaboradores de la E.S.E.	Área de calidad	Octubre de 2022	Eje. 2 Creación de valor publico
Cuidados en el manejo de medicamentos	Personal Asistencial	Servicio Farmacéutico	Octubre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 25 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Humanización de la atención en salud	Todos los colaboradores de la E.S.E.	SIAU – Talento humano	Octubre de 2022	Eje. 4 Probidad y ética de lo publico
Prevención de úlceras por de cubito	Auxiliares de Enfermería	Coordinación de enfermería	Noviembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Clasificación de residuos hospitalarios	Personal asistencial.	Gestión ambiental	Noviembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Colocación de sondaje vesical	auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Diciembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
Administración de Oxígeno	auxiliares de enfermería	Coordinación de enfermería	Diciembre de 2022	Eje. 1 Gestión del conocimiento y la innovación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 26 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Inducción

El programa de inducción del Hospital Departamental San Rafael de Fundación 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 2022 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.

AREA	INFORMACION	TIEMPO DE PRESENTACION
Gerencia	Bienvenida a la institución	15 minutos
Comunicaciones	Presentación institucional	8 minutos
Jurídica	Proceso de contratación	10 minutos
Talento humano	Proceso de radicación cuentas de cobro, permiso de trabajo para funcionarios, aislamientos por sospecha o confirmación de COVID, certificados de movilidad	10 minutos
Control interno	Presentación de área y actividades a cargo	5 minutos
Calidad	Plataforma estratégica, misión, visión, valores, estructural organizacional y mapa de procesos de la E.S.E hospital departamental san Rafael de fundación.	1 hora




**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES**

DOC-028

**VERSION 02
Página 27 de
31**

**GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

Seguridad y salud en el trabajo	<p>Comunicado interno institucional del 14 de julio del 2020 emitido por la gerencia de medidas de bioseguridad.</p> <p>Técnica correcta lavado de manos</p> <p>Uso de elementos de protección personal</p> <p>Reporte diario de condiciones de salud (encuesta virtual ARL COLMENA).</p> <p>Reporte de accidentes y enfermedades laborales</p>	
Ambiental	<p>Clasificación de residuos hospitalarios Y segregación en la fuente. PAMEC ruta de atención paciente con sospecha o confirmado COVID</p>	
Facturación y cuentas medicas	<p>Presentación líderes de área y actividades a cargo</p>	5 minutos
Contabilidad	<p>Líderes de área y actividades a cargo (proceso de pago)</p>	5 minutos
Almacén	<p>Proceso para realizar pedidos y manejo de inventario institucional</p>	5 minutos
Sistemas	<p>Proceso para creación de usuario y capacitación en software, solicitud de soporte / Autorización medicamento</p>	15 minutos


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 28 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Apoyo a la gerencia	Presentación del área y actividades a cargo	5 minutos
Coordinación asistencial	Presentación del área asistencial y actividades a cargo	30 minutos
Coordinación urgencias		
Coordinación quirúrgica		
Coordinación enfermería		
Coordinación SIAU	Atención humanizada y de calidad a los usuarios	10 minutos
Coordinación laboratorio	Toma de muestras para funcionarios o contratistas con sospecha de COVID	10 minutos
Coordinación farmacia	Proceso para la solicitud de medicamentos y elementos de protección personal	10 minutos

Reinducción

El proceso de reinducción y adaptación de los servidores públicos en el Hospital Departamental San Rafael de Fundación 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 reinducción 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 reinducción se necesita cumplir ciertos objetivos:

gerencia@hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co
www.hospital-sanrafaeldefundacion.gov.co
 Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar
 Tel: 414 01 24

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 29 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

- 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 publico
- Transformación digital
- Probidad y ética de lo publico

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 y el SENA.
- Funciones de dependencias: De acuerdo con las funciones de cada una de las

gerencia@hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 30 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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.

- El cronograma: En la ejecución del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, con la formación, capacitación, inducción, reinducción 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 de fundación se establecen 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 de capacitación/total planta de servidores públicos)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	DOC-028
		VERSION 02 Página 31 de 31
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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:

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.
- ❖ Plan institucional de capacitación 2021
- ❖
- ❖ Función Pública. Guía de Inducción y Reinducción. Octubre de 2019

Yelisa Marcela Jimenez Arteaga

Profesional Responsable Talento Humano
E.S.E. Hospital Departamental San Rafael de fundación

gerencia@hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co
www.hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co
Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar
Tel: 414 01 24