


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


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			CARGO DEL FUNCIONARIO
		DIA	MES	AÑO	
01	Creación del documento	26	01	2026	Asesor de Talento Humano
02	Actualización del documento	17	03	2026	Asesor de Talento Humano

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 2 de 21

Contenido

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


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 3 de 21

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 representa el compromiso estratégico del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. con la excelencia en el servicio y la transformación del talento humano. Este plan no se concibe simplemente como un catálogo de cursos, sino como un motor de Creación de Valor Público, alineado rigurosamente con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030: "Colombia Potencia de la Vida".


En el actual escenario de cambio del sistema de salud y de las dinámicas sociales en el territorio de Zarzal y el norte del Valle del Cauca, el hospital reconoce que el fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas es la única vía para garantizar una atención humanizada, segura y eficiente. El PIC 2026 se fundamenta en un paradigma de Aprendizaje Organizacional, donde la formación trasciende el aula para convertirse en un ejercicio de reflexión sobre la práctica diaria, la ética en el cuidado de la vida y la innovación en la gestión pública.

Este documento integra las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional con los seis ejes transversales propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), buscando que cada servidor asistencial o administrativo desarrolle competencias no solo técnicas, sino también sociales y digitales. Con ello, el Hospital San Rafael de Zarzal aspira a consolidarse como una institución que aprende, que protege la diversidad y que actúa con total probidad, contribuyendo así al bienestar integral de la comunidad y al fortalecimiento institucional del Estado.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 4 de 21

MARCO CONCEPTUAL

- **Departamento Administrativo de la Función Pública:** Es la entidad estratégica, técnica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **Formación:** es el desarrollo intelectual o nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia. La formación se equipara a la educación, es más amplia y contiene dentro de sí a la capacitación y al entrenamiento. La formación es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados.
- **Entrenamiento:** es un proceso mediante el cual la persona se prepara para desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar. Además, se dice que es un proceso educativo, ya que a través de él se desarrollan *competencias* que ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización.
- **Competencias:** Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas. Las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 5 de 21

- Plan Institucional de Capacitación:** Según la función pública es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 6 de 21

MARCO NORMATIVO

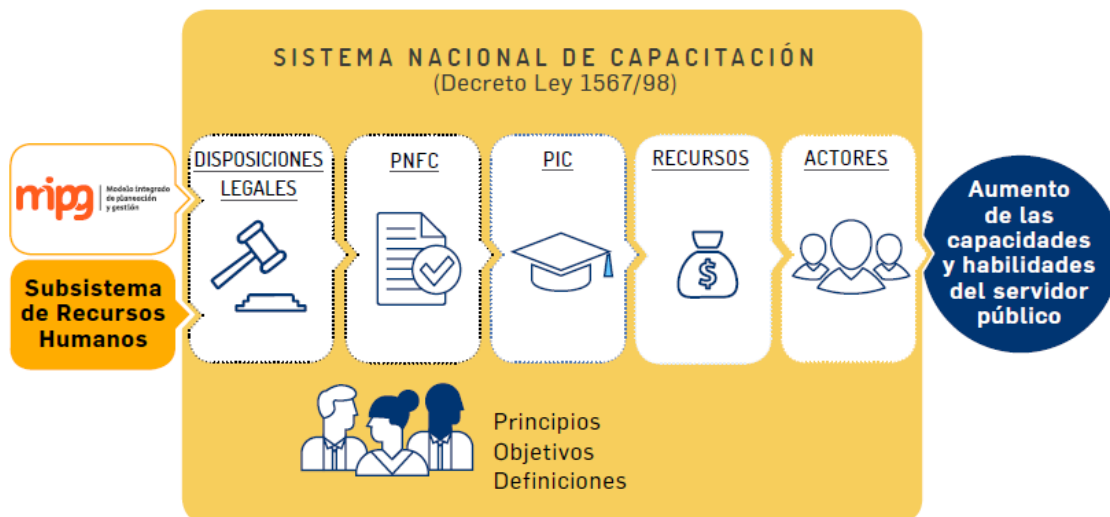
MORMATIVIDAD	OBJETIVO
Constitución Política de Colombia Artículos 54 y 125	<i>Establecen el deber del Estado y los empleadores de ofrecer formación y capacitación profesional a los trabajadores.</i>
Ley 909 de 2004. ARTICULO 36	La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Ley 1960 Art. 3 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Decreto ley 1567 de 1998. ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación.	Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios
Decreto ley 1567 de 1998. Artículo 7º. Programas de Inducción y reinducción	Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.
Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación	Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 7 de 21

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (DAFP, 2023)	"Colombia Potencia de la Vida", que establece los nuevos ejes temáticos y la visión de la formación pública orientada al valor social y la justicia administrativa.

Figura 1.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes




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

OBJETIVO.

1.1. Objetivo general

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

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 8 de 21


1.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de formación y/o capacitación para el talento humano de la institución.
- Promover una cultura de aprendizaje en la institución, que sea apropiada por los colaboradores en todos los niveles de los procesos.
- Fortalecer las competencias esenciales de los cargos, para el cumplimiento del marco normativo y la generación de un compromiso por salvaguardar el valor del Hospital.
- Mejorar gradualmente la atención al ciudadano por medio del desarrollo de conocimiento técnico en el área administrativa y asistencial.
- Promover buenas prácticas como parte de la cultura organizacional del hospital.

ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS

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

El esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas parte de la premisa de que los productos y resultados de estas entidades se generan a partir del trabajo colectivo de las

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 9 de 21


personas que las conforman. Este trabajo, aunque se puede medir a través de productos tangibles, depende de un proceso de producción que surge de la capacidad individual de los servidores públicos, es decir, un proceso tácito.

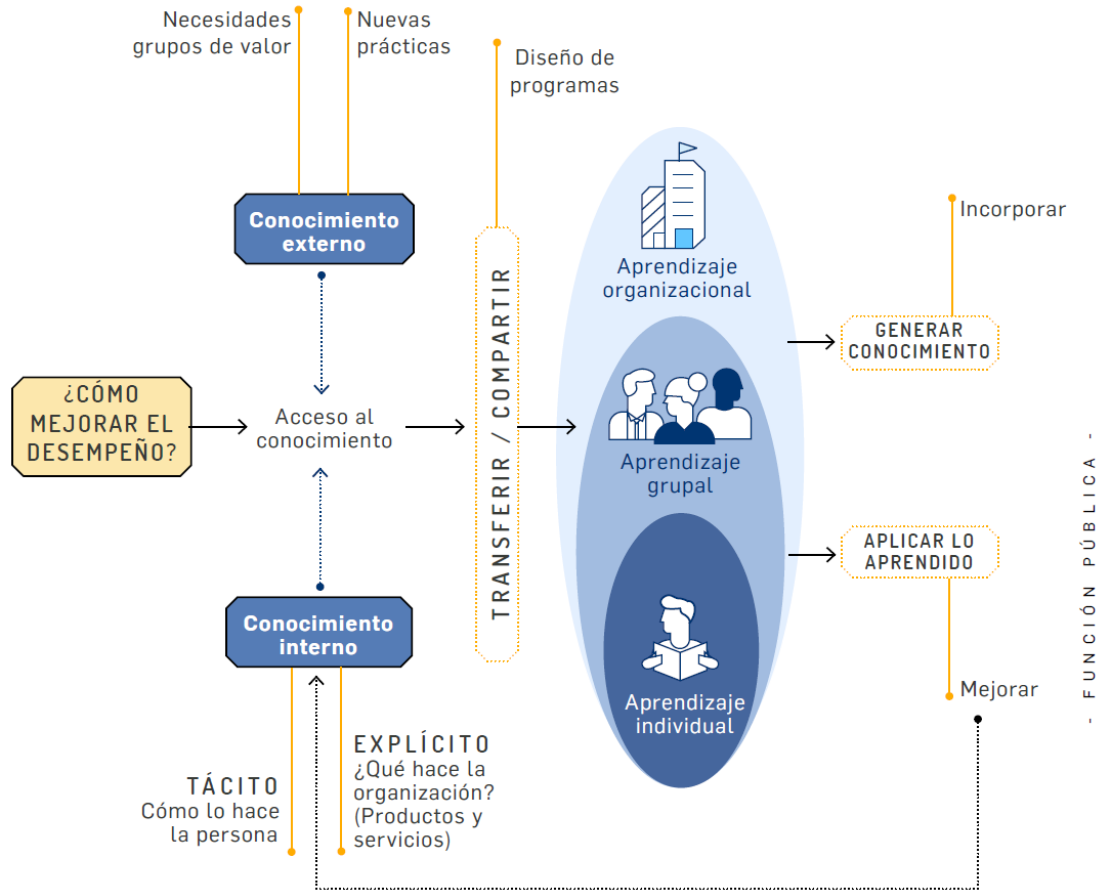
El esquema propone que, para garantizar la calidad de los bienes y servicios públicos, es necesario priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad. Estas capacidades pueden ser habilidades, conocimientos, actitudes o valores.

El Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, que guía a las empresas del Estado, plantea un esquema de aprendizaje institucional similar. Este esquema ilustra la dinámica del conocimiento y asocia el mejoramiento del desempeño laboral a las acciones de formación dadas al talento humano.

Figura 2

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 23/12/2024
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		TRD:
		PÁGINA: 10 de 21




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

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

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

- Fortaleciendo las habilidades técnicas de los servidores públicos, lo que les permitirá brindar una atención más efectiva y segura.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 11 de 21

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

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


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

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

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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

- ✓ **Resultados de mediciones y autoevaluaciones:** La identificación de las necesidades de capacitación para el periodo 2026 se ha estructurado a partir de un diagnóstico integral de la realidad institucional. Para ello, se han tomado como insumos vinculantes los resultados 2025 de la autoevaluación de satisfacción del talento humano, los hallazgos de la medición del clima organizacional y los indicadores de la evaluación de

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

la cultura organizacional. Este enfoque permite que el plan de formación no solo cierre brechas de competencias técnicas, sino que también fortalezca el bienestar, el sentido de pertenencia y la alineación de los servidores con los valores institucionales.

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

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

ANEXO 1: REQUISITOS DEL SISTEMA UNICO DE HABILITACION	
CONDUCTORES DE AMBULANCIA	Licencia de conducción
	Primeros auxilios

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 23/12/2024
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		TRD:
		PÁGINA: 13 de 21

MEDICO	Soporte vital avanzado (Aplica para urgencias y TAB)
	ReTHUS
	Cuidado del donante (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Violencia sexual (Aplica para hospitalización, urgencias y consulta externa)
	Víctimas de ataques con agentes químicos (Aplica para urgencias, TAB)
	Gestión del duelo (Solo aplica para atención del parto)
MEDICO ESPECIALISTA	Violencia sexual (Aplica para hospitalización, urgencias y consulta externa)
	ReTHUS
	Médico especializado en radiología e imágenes diagnósticas o aquellos médicos especialistas quienes en su pensum o formación académica hayan adquirido los conocimientos del manejo e interpretación del espectro electromagnético (Aplica para Rayos X y Ecografías)
ENFERMERA JEFE	Soporte vital avanzado
	ReTHUS
	Administración de medicamentos (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Administración de inmunobiológicos (Solo aplica para vacunación)
	Violencia sexual (Aplica para vacunación, hospitalización, urgencias y consulta externa)
	Víctimas de ataques con agentes químicos (Aplica para urgencias, TAB)
	Gestión del duelo (Solo aplica para atención del parto)
	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)
	Toma de muestras de cervicouterinas (Solo aplica para citologías)
	Atención de Triage (Solo aplica para Triage)
	IAMII (No se exige en la Resolución 3100)
AIEPI (No se exige en la Resolución 3100)	
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Soporte vital básico (Aplica para urgencias y TAB)
	ReTHUS
	Administración de medicamentos (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Toma de muestras (Aplica para urgencias y hospitalización)
	Administración de inmunobiológicos (Solo aplica para vacunación)

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 23/12/2024
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		TRD:
		PÁGINA: 14 de 21

	Violencia sexual (Aplica para vacunación, hospitalización, urgencias y consulta externa)
	Víctimas de ataques con agentes químicos (Aplica para urgencias, TAB)
	Gestión del duelo (Solo aplica para atención del parto)
	Toma de muestras de cervicouterinas (Solo aplica para citologías)
	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)
	IAMII (No se exige en la Resolución 3100)
	AIEPI (No se exige en la Resolución 3100)
PROMOTORA DE SALUD	Administración de inmunobiológicos (Solo aplica para vacunación)
	ReTHUS
	Violencia sexual (Aplica para vacunación, hospitalización, urgencias y consulta externa)
AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)
	Toma de muestras
	ReTHUS
	Pruebas en el punto de atención del paciente POCT (Pruebas rápidas)

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

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

- ✓ **Requerimientos normativos y de ley:** Las actualizaciones en el marco normativo o directrices presidenciales pueden condicionar las intervenciones y capacitaciones hacia el talento estas generadas por nuevas leyes las cuales deben ser tenidas en cuenta para la correcta planificación y ejecución del PIC. Temas como la inclusión, empleabilidad, valor y sentido de lo público, modificaciones al sistema de seguridad y salud en el trabajo son algunos de los casos en que se debe dar estricto cumplimiento.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 15 de 21


- ✓ **Requerimientos del comité de SIAU:** Las consideraciones realizadas por este comité tiene como finalidad el fortalecimiento de competencias requeridas en la atención de los usuarios y compromete al personal del área administrativa y asistencial permitiéndose adquirir nuevos conocimientos para brindar una atención diferencial, humanizada y con calidad. Un tema al que debe darse prioridad en el año 2024 es la atención diferencial para lo cual se recomienda que la oficina de talento humano gestione un curso de lenguaje de señas para su personal.
- ✓ **Requerimientos de la subdirección científica:** Se tienen en cuenta los temas propuestos desde la subdirección científica ya que estos están estrechamente relacionados con las falencias identificadas en el análisis operacional de los diferentes servicios y es de darle prioridad ya que estos permitirán brindar una atención con menores eventos adversos.

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


EJE TEMÁTICO	TEMA A DESARROLLAR
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	LEY 1448 PARA LA ATENCION DIFERENCIAL A VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO
	SENSIBILIZACIÓN NO ESTIGMATIZACIÓN DE LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL (VICTIMAS DEL CONFLICTO, LÍDERES SOCIALES, FIRMANTES DE PAZ)
	EXPLORAR LAS RAÍCES DE LA VIOLENCIA PARA ENTENDER FORMAS DE MITIGAR CONFLICTOS DE GRUPO E INDIVIDUALES.
Territorio, Vida y Ambiente	DIAGNOSTICO Y MANEJO DEL DENGUE
	DIAGNOSTICO Y MANEJO DEL ACCIDENTE RABICO
	DIAGNOSTICO Y MANEJO DE LA FIEBRE AMARILLA
	SALUD PUBLICA
	AIEPI COMUNITARIO
	SEGURIDAD DEL PACIENTE
	MANEJO DEL PACIENTE GERIATRICO
	CUIDADOS PALIATIVOS
	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA
APLICACIÓN DE PICTOGRAMA EN LOS CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL	

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 16 de 21

Mujeres, Inclusión y Diversidad	CALCULO DE EDAD GESTACIONAL Y FECHA PROBABLE DE PARTO
	MANEJO DEL PARTOGRAMA
	EMERGENCIAS OBSTETRICAS
	HUMANIZACIÓN EN ATENCIÓN PEDIATRICA
	REANIMACIÓN NEONATAL
	ATENCIÓN DEL PARTO / CONTROL PRENATAL
	SALUD DE LA MUJER
	CURSO PSICOPROFILACTICO
	CURSO PSICOPROFILACTICO - RCP
	IAMI
	PICTOGRAMA PARA CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL
	ENFOQUE DIFERENCIAL
	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO
LENGUA DE SEÑAS	
Transformación Digital y Cibercultura	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS
	SEGURIDAD INFORMÁTICA
	PENSAMIENTO SISTÉMICO
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	MIPG
	SERVICIO AL CIUDADANO
	ÉTICA Y CONFIDENCIALIDAD
	PLAN DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO
	INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN
Habilidades y Competencias	ANÁLISIS DE DATOS
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO
	TRABAJO EN EQUIPO
	COMUNICACIÓN ASERTIVA
	INFARTO AGUDO DE MIOCARDIO
	TRAUMA CRANEOENCEFALICO
	MANEJO DEL DESFIBRILADOR
	MANEJO DEL VENTILADOR MECANICO
	LECTURA DE TOMOGRAFIA CRANEO, ABDOMEN Y TORAX
	MANEJO DEL PACIENTE AGITADO COMBATIVO
	EVALUACION ASAM
	NORNATIVIDAD APLICABLE A PACIENTE CON DEPRESION, INTENTO SUICIDA, CONSUMO DE SPA, VIOLENCIAS Y EPILEPSIA
	PRIMEROS AUXILIOS PEDIATRICOS
CUIDADOS INTENSIVOS	

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 17 de 21

	MANEJO Y CUIDADO DEL PACIENTE QUIRURGICO
	MANEJO DEL PACIENTE CON DIALISIS Y HEMODIALISIS
	ADMINISTRACION DE INMUNOBIOLOGICOS
	AUDITORIA Y FACTURACION EN SALUD
	ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS
	MANEJO DE EQUIPOS BIOMEDICOS
	INTUBACION OROTRAQUEAL
	MANEJO DEL FAMILIOGRAMA Y APGAR FAMILIAR
	TOMA DE EKG Y SU INTERPRETACION
	MANEJO DE FRACTURAS
	TRAUMA OCULAR
	TALLER DE TAMIZAJE DE CARDIOPATIAS
	ACTIVOS FIJOS
	ACTUALIZACIÓN EN FACTURACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y NORMATIVIDAD VIGENTE
	HUMANIZACIÓN EN SALUD
	HABILIDADES BLANDAS

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 18 de 21

7. EJES DE INTERVENCIÓN.

La estructura formativa para la vigencia 2026 se organiza en torno a los seis ejes del PNFC 2023-2030, permitiendo una visión holística del desarrollo del servidor público:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje busca que el personal del hospital se reconozca como un actor fundamental en la construcción de paz desde el sector salud.

- **Enfoque:** Capacitar en la atención con enfoque reparador para víctimas del conflicto, promoción de la convivencia pacífica en el entorno laboral y garantía del derecho fundamental a la salud como base de la justicia social. Incluye la comprensión del contexto histórico local para ofrecer un servicio empático y consciente.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Centrado en la conexión entre la salud pública y el entorno natural y social de Zarzal.

- **Enfoque:** Formación en epidemiología local (manejo de enfermedades endémicas), sostenibilidad hospitalaria (gestión de residuos hospitalarios y eficiencia energética) y preparación ante emergencias climáticas. Busca que el servidor entienda las brechas territoriales y actúe para mitigarlas a través de una atención accesible y de calidad.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Promueve una cultura institucional libre de discriminación y sensible a las diferencias.


- **Enfoque:** Implementación de protocolos de atención con perspectiva de género, prevención de violencias contra las mujeres y atención diferencial para poblaciones étnicas, personas con discapacidad y comunidad LGBTIQ+. El objetivo es eliminar las barreras de acceso y garantizar un trato digno e igualitario.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Va más allá del uso de herramientas técnicas; se enfoca en la mentalidad digital.

- **Enfoque:** Fortalecimiento de competencias en seguridad de la información (protección de datos del paciente), telemedicina, analítica de datos para la toma de decisiones clínicas y fomento de una "cibercultura" que utilice la tecnología para simplificar procesos y mejorar la transparencia ante el ciudadano.

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		FECHA: 23/12/2024
		TRD:
		PÁGINA: 19 de 21

Refuerza el carácter ético y la transparencia como pilares de la gestión hospitalaria.

- **Enfoque:** Sensibilización sobre el Código de Integridad, prevención de conflictos de interés, rendición de cuentas y lucha contra la corrupción. Se busca recuperar la confianza ciudadana a través de un comportamiento ejemplar de cada colaborador en el manejo de los recursos públicos.

Eje 6: Habilidades y Competencias

Se divide en competencias funcionales (específicas del cargo) y comportamentales (habilidades blandas).

- **Enfoque:** Actualización técnica en procedimientos médicos y administrativos (normas de auditoría, facturación, guías clínicas) y desarrollo de habilidades como la comunicación asertiva, el liderazgo resiliente y el trabajo colaborativo. Este eje garantiza la aptitud operativa necesaria para cumplir con la misión institucional del hospital.


7. METODOLOGÍA

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

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

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-01
		VERSIÓN: 02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 20 de 21


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

- Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas:

Número de capacitaciones ofertadas/ Total capacitaciones programadas *100

- Cobertura de las capacitaciones:

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

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

WEBGRAFÍA

- https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/2023-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v3.pdf/88aea67a-45ab-d528-a933-f924b8bcfc17?t=1675191467339

Elaboró: Alexis Devia Gallego – Asesor de talento humano
 Revisó: Juan Carlos Buitrago Valencia - Subgerente administrativo
 Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo - Gerente E.S.E