

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA

PLAN DE CAPACITACION

2024

Tunja, Enero de 2024



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Tabla de contenido

1.	MARCO NORMATIVO	4
2.	BENEFICIARIOS	5
3.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN(Decreto 1567 de 1998)	6
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	7
5.	OBJETIVOS	8
6.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	8
6.1	Resultados de la encuesta	10
6.2	Resolución 3100 de 2019	15
6.3	PLANES DE FORMACIÓN	15
6.4	RESUMEN DE NECESIDADES	17
7.	ÁREAS DE LA CAPACITACION	18
8.	OBJETIVOS Y CONTENIDO DEL PROGRAMA DE INDUCCION	19
9.	OBJETIVOS Y CONTENIDO DEL PROGRAMA DE RE-INDUCCION.	19
10.	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.	19
11.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y RE-INDUCCIÓN	19
12.	PLAN DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCION INSTITUCIONAL	27
13.	FASES DEL PLAN DE CAPACITACION	28
14.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	29
15.	CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2024	29



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Numero de cargos por nivel	9
Tabla 2. Género planta activa.....	9
Tabla 3. Rango de edad planta activa	10
Tabla 4. Total respuestas.....	10
Tabla 5. Género	11
Tabla 6. Nivel Gerárquico.....	11
Tabla 7. Necesidades capacitación Hospitalización adulto y pediátrica.....	12
Tabla 8. Necesidades capacitación gineco-obstetricia.....	12
Tabla 9. Necesidades capacitación neonatos	13
Tabla 10. Necesidades capacitación UCI Adulto medicina	13
Tabla 11. Otras necesidades	14
Tabla 12. Cursos o diplomados área asistencial	14
Tabla 13. Cursos o diplomados sugeridos área administrativa	14
Tabla 14. Temáticas transversales.....	15
Tabla 15. Planes de formación	16
Tabla 16. Resumen necesidades de capacitación 2024.....	18

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Numero de cargos por nivel	9
Gráfica 2. Género planta activa	9
Gráfica 3. Rango de edad planta activa	10
Gráfica 4. Género	11
Gráfica 5. Nivel Jerárquico	11
Gráfica 6. Ejes de Acreditación	16
Gráfica 7. TH-F-35 Inducción específica	28



PLAN DE CAPACITACION 2024

De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la Capacitación es 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 los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral de la persona.

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- 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. Especialmente los siguientes artículos:
 - a. 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.
 - b. Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.
 - 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
 - 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



- La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos:
 1. 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 adelantados 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.
 2. 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.
- La Ley 1064 de Julio 26 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.
 - a. Artículo 1. "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 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019: "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2026 - Marzo de 2020, DAFP

2. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del plan de capacitación todos los servidores públicos de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA.

a. Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en Función Pública tienen las siguientes obligaciones:



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o re-inducción, según su caso, impartidos por la entidad.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN(Decreto 1567 de 1998)

- Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- Capacitación: "Es 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 y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4): "Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades".
- Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017,
- Competencias Comportamentales: Hacen referencia las habilidades, aptitudes y actitudes individuales, que permiten el desempeño adecuado de las responsabilidades asignadas a los colaboradores.
- Competencias Funcionales: Hacen relación a la capacidad que tiene el colaborador para ejercer un cargo.
- Educación no Formal. **Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano**, según lo señalado en el numeral 1.2 art. 1, del Decreto 4904 de 2009, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano hacen parte del servicio público educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994 y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional.

- Educación Informal. De acuerdo con lo señalado en el artículo 43 de la Ley 115 de 1994 la educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Así mismo el numeral 5.8 del art. 1, del Decreto 4904 de 2009, define que la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto -ley 2150 de 1995. Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional.

- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

5. OBJETIVOS

5.1 General

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re-inducción, de acuerdo las necesidades institucionales detectadas a través de diagnósticos, proyectos, planes de mejoramiento individual, normatividad vigente, entre otros, con las cuales se pretender alcanzar los objetivos institucionales.

5.2 Objetivos específicos

- Integrar a los nuevos servidores que se vinculen a la entidad, a la cultura organizacional, al sistema de valores definido en el código de integridad, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Desarrollar la re-inducción de conformidad a los cambios o actualizaciones que se presenten bien sea por cambios normativos, ajustes de procesos y procedimientos institucionales, estructura estratégica, así como lineamientos y políticas del sector público o de la salud. Contribuir en el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes de los funcionarios de la entidad, de manera que contribuyan el desempeño de sus funciones y la generación de valor público.

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Información de la Planta de Personal

Total de la planta aprobada: 86 cargos



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



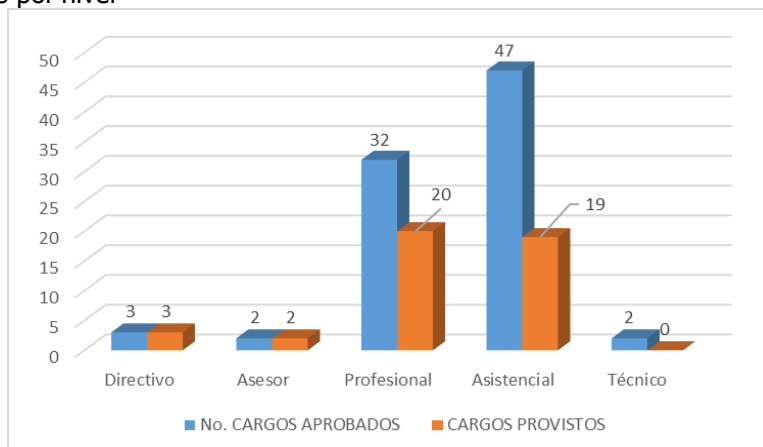
8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



- Número de cargos por nivel

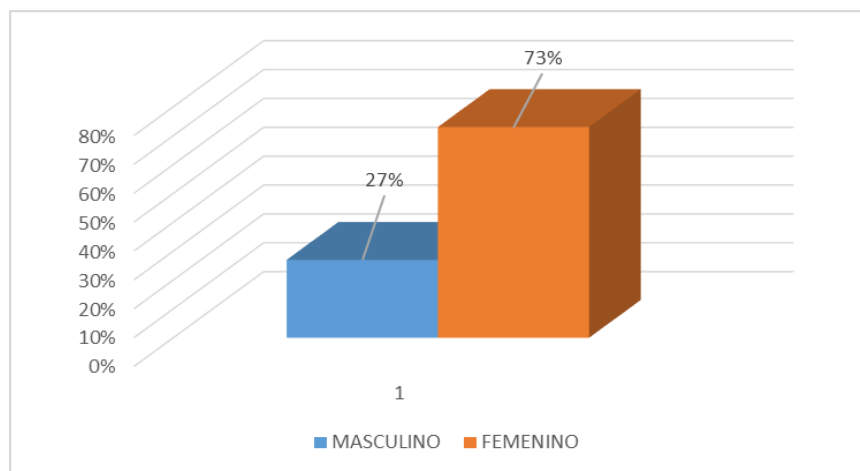


Gráfica 1. Numero de cargos por nivel

NIVEL	No. CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS
Directivo	3	3
Asesor	2	2
Profesional	32	20
Asistencial	47	19
Técnico	2	0
TOTAL	86	44

Tabla 1. Numero de cargos por nivel

- Género



Gráfica 2. Género planta activa

GÉNERO		%
MASCULINO	12	27%
FEMENINO	32	73%

Tabla 2. Género planta activa



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030

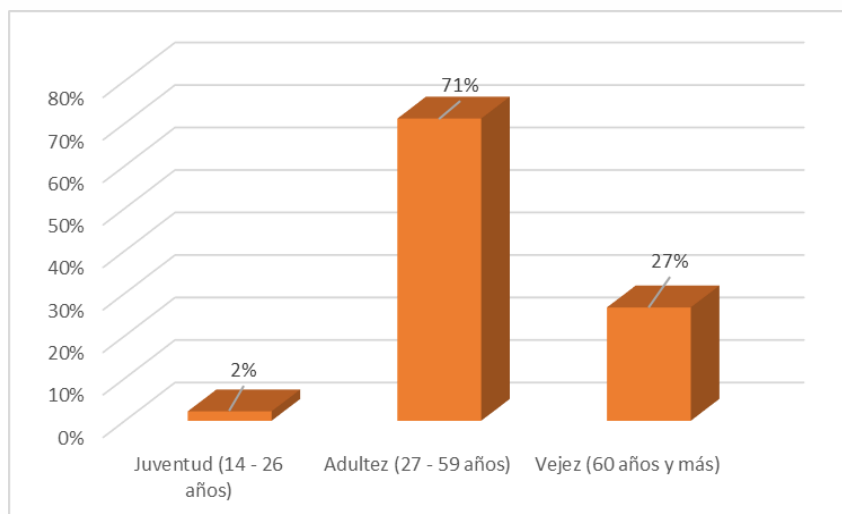


www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



- Rango de edad



Gráfica 3. Rango de edad planta activa

EDAD	No. Personas	Porcentaje
Juventud (14 - 26 años)	1	2%
Adultez (27 - 59 años)	32	71%
Vejez (60 años y más)	12	27%

Tabla 3. Rango de edad planta activa

6.1 Resultados de la encuesta

De conformidad al proceso de diagnóstico de capacitación para el personal de planta, se realizó encuesta a los trabajadores de planta, cuyos resultados fueron los siguientes:

TOTAL POBLACION	44
TOTAL RESPUESTAS	41
PORCENTAJE RESPUESTAS	93%

Tabla 4. Total respuestas

Del total de la población activa del personal de planta, 44 trabajadores públicos y oficiales, 41 respondieron las encuestas de capacitación y bienestar, lo que corresponde a un 93%.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net

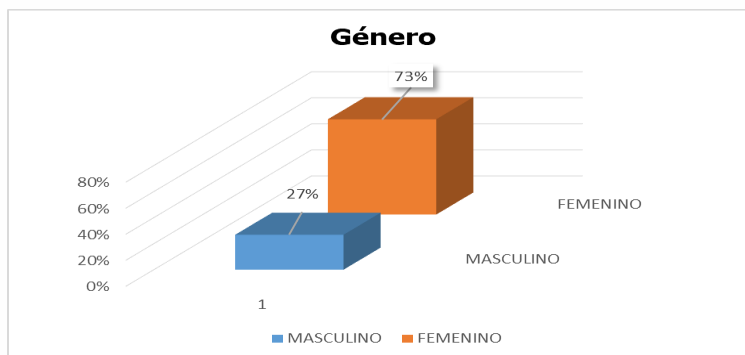


INFORMACIÓN GENERAL

- GENERO RESPUESTAS DE LA ENCUESTA

GENERO	TOTAL POR GÉNERO	PORCENTAJE POR GÉNERO
MASCULINO	11	27%
FEMENINO	30	73%

Tabla 5. Género

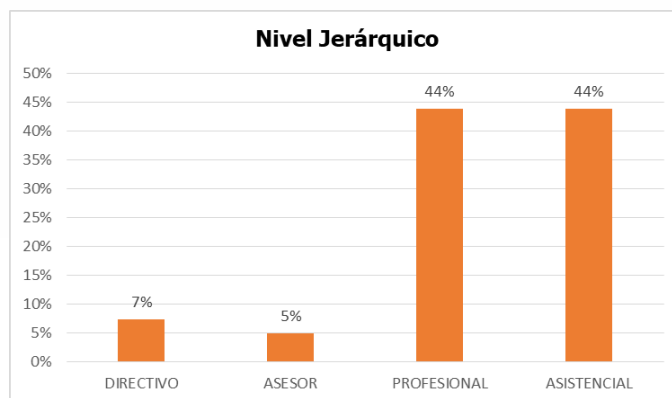


Gráfica 4. Género

- NIVEL JERARQUICO

NIVEL	CANTI	PORCENTAJE
DIRECTIVO	3	7%
ASESOR	2	5%
PROFESIONAL	18	44%
ASISTENCIAL	18	44%

Tabla 6. Nivel Jerárquico



Gráfica 5. Nivel Jerárquico



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Para el diligenciamiento de este diagnóstico se presentaron los siete ejes del plan de desarrollo 2020-2024, y las posibles temáticas en cada eje:

- Eje Humanización de los servicios salud
- Atención centrada en el usuario
- Gestión clínica excelente y segura.
- Gestión del riesgo
- Gestión de tecnología para la prestación de servicios de salud humanizados y seguros.
- Transformación cultural permanente
- Gestión del Conocimiento e Innovación

6.1.2 Tabulación

1. NECESIDADES POR ÁREAS Y PERFILES

SERVICIO	PERFIL	NECESIDADES DE CAPACITACION	CANTIDAD
HOSPITALIZACION ADULTO Y PEDIATRICA	ENFERMERIA	Control de líquidos	5
		Plan de cuidados de enfermería.	7
		Administración de medicamentos.	12
		Sujeción de pacientes.	2
		Cateterismo vesical.	1
		Revisión del carro de paro.	1

Tabla 7. Necesidades capacitación Hospitalización adulto y pediátrica

SERVICIO	PERFIL	NECESIDADES DE CAPACITACION	CANTIDAD
ATENCION DE PARTOS-G/O	ENFERMERIA	Vacunación.	1
		Preparación de fórmulas artificiales, priorizando la lactancia materna exclusiva.	3
		Métodos de planificación familiar	1
		Emergencia obstétrica	6
		Estrategia IAMI	6
		Estrategia Plan Padrino	2
		Procedimientos realizados en el servicio	1
		Triaje obstétrico	3
		Estrategia de alerta temprana	4
		Estrategia Saber-SBAR	1
		Programa Madre Canguro	1

Tabla 8. Necesidades capacitación gineco-obstetricia

SERVICIO	PERFIL	NECESIDADES DE CAPACITACION	CANTIDAD
CUIDADO BASICO NEONATAL/INTERMEDIO	ENFERMERIA	Control de líquidos	2
		Plan de cuidados de enfermería.	4
		Administración de medicamentos	4
		Toma de muestras de laboratorio clínico	2



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



NEONATAL/INTENSIVO	Cateterismo vesical	3
	Indicaciones del cuidado de la salud al familiar o responsable	4
	Procedimientos realizados	3
	Manejo de prematuro	4
	Manejo de brotes de infección	5
	Administración de sangre y derivados	2
	Prevención de infecciones del torrente sanguíneo (bacteriemias) asociadas al uso de dispositivos intravasculares (catéteres centrales y periféricos)	6
	Manejo de convulsiones	6
	Nutrición enteral y parenteral	6
	Ventilación mecánica	6
	Uso de surfactante pulmonar	2

Tabla 9. Necesidades capacitación neonatos

SERVICIO	PERFIL	NECESIDADES DE CAPACITACION	CANTIDAD
UNIDAD DE CUIDADO INTERMEDIO E INTENSIVO ADULTO	MEDICINA	Criterios de ingreso y egreso al servicio de intensivo e intermedio	2
		Inserción de marcapaso interno transitorio	
		Anticoagulación profiláctica	1
		Toracostomía	
		Paracentesis.	1
		Terapia Renal.	2
		Punción lumbar	
		Criterios de inclusión del paciente críticamente quemado al servicio	1
		Procedimientos para la atención de los pacientes críticamente quemados	2
		Guías de Práctica clínica	8
		Ventilación mecánica	1

Tabla 10. Necesidades capacitación UCI Adulto medicina

2. Otras necesidades:

Otras	Servicio:	Temáticas:
	N/A	Organización de las historias clínicas para no generar tanto papel para archivar, curso de archivo.
	Central de esterilización	Protocolo para entrar a salas de cirugía y central de esterilización.
	Pediatría	Nutrición en general.
	N/A	Seguridad del paciente.
	Consulta externa	Promoción de hábitos saludables. Educación al usuario externo.
	Historias	Labores en gestión documental
	Gestión documental	Diplomado en gestión documental



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



	N/A	Cursos sobre seguridad del paciente
	N/A	Diplomado en seguridad y salud en el trabajo.
	Enfermería	Trato humanizado al paciente

Tabla 11. Otras necesidades

Cursos o diplomados área asistencial

TEMÁTICA	MODALIDAD	CANTIDAD
Diplomado Seguridad del Paciente	Diplomado	16
Cuidados paleativos	Curso	5
Humanización en los servicios de Salud	Curso	23
Curso gestión del duelo en el contexto hospitalario	Curso	14
Desinfección y esterilización en áreas de la salud	Curso	4
Otro, cuál: Limpieza y desinfección en áreas. Aislamiento hospitalario. Crear programa de atención al duelo. Docencia. Acreditación de entidades de salud. Medicina crítica. Mecanismos de afrontamiento ante situaciones complejas (atención a víctimas de violencia).	curso	5

Tabla 12. Cursos o diplomados área asistencial

Cursos o diplomados sugeridos área administrativa

TEMÁTICA	MODALIDAD	DIRIGIDO A:	CANTIDAD
Sarlaft-sicof	Diplomado	Oficial de cumplimiento, suplente oficial de cumplimiento, asesor control interno	4
Auditoria control interno	Curso	Asesor control interno	2
Normas ISO HSEQ ISO 9001:2015; ISO 14001:2015 – ISO 4500 1:2018	Curso	Personal Administrativo, coordinadores o líderes asistenciales	4
Gestión de riesgos por proceso	Curso	Personal Asistencial	8
Contratación Régimen Especial.	Curso	Personal	4
Otro, cuál: Docencia. Liderazgo. Gobernación digital. Seguridad digital. Labores en gestión documental. Curso en Gestión documental. Gestión del riesgo en salud, régimen de atención médica			6

Tabla 13. Cursos o diplomados sugeridos área administrativa



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Temáticas transversales

TEMÁTICA	MODALIDAD	DIRIGIDO A:	CANTIDAD
Código de integridad y manejo de conflicto de intereses	Diplomado	Todo el Personal	11
Programación neurolingüística asociada al entorno público	Curso	Todo el Personal	18
Comunicación asertiva.	Curso	Todo el Personal	16
Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)	Curso	Todo el Personal	5
Gestión del riesgo y prevención de la corrupción	Curso	Todo el Personal	6
Otro, cuál: Docencia. Inteligencia emocional. Sistema de alertas de control interno. Negociación de pliegos de solicitudes entre HUSRT y trabajadores sindicalizados según decreto 160 del 2014. Diplomado en acreditación en salud. Habilidades blandas.		Todo el Personal	5

Tabla 14. Temáticas transversales

6.2 Resolución 3100 de 2019

La Resolución 3100 de 2019, establece las directrices a cumplir por parte de los prestadores de servicios de salud en términos de habilitación, y define las acciones de formación continua así: Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados. Igualmente se establecen acciones de formación continua específicas para los diferentes servicios habilitados.

6.3 PLANES DE FORMACIÓN

De manera adicional se incorporan en el PIC los Planes de formación continua los cuales son ejecutados por los líderes de los procesos, de conformidad al diagnóstico de necesidades que cada uno de ellos priorice, y se ajustarán a lo definido en el formato "TH-F-74 Plan de Formación Continua". Así mismo se incorporaran temáticas con proveedores externos especialmente para temáticas que requiera el área clínica.

Las temáticas que se desarrollan en el PIC, estarán basada en los siete (7) ejes de acreditación, los cuales se observan en la siguiente gráfica.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net





Gráfica 6. Ejes de Acreditación

De esta manera las áreas que cuentan con Plan de formación continua son:

1. Departamento de enfermería	11. Programa de protección radiológica(Radiología)
2. Gestión documental	12. Seguridad del paciente
3. Seguridad y Salud en el trabajo	13. Facturación
4. Gestión Ambiental	14. UCI Adulto
5. Laboratorio clínico	15. UCI Neonatal
6. Ingeniería Biomédica	16. UCI Pediátrica
7. Programa piel sana	17. Rehabilitación
8. IAMII	18. Urgencias
9. Comité de infecciones	19. Programa madre canguro
10. Farmacia	20. TICS

Tabla 15. Planes de formación

Se espera incorporar los planes de Gineco-obstetricia, Consulta Externa, y Área Financiera



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



6.4 RESUMEN DE NECESIDADES

EJE PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN	EJE ACREDITACIÓN	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (TEMATICA)
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	- Atención centrada en el usuario - Gestión clínica excelente y segura. - Gestión del riesgo	Plan de Formación Departamento de enfermería
		Plan de formación continua UCI adulto
		Plan de formación continua UCI Pediátrica
		Plan de formación continua UCI neonatal
		Plan de formación continua Rehabilitación
		Plan de formación Seguridad del paciente
		Plan de Formación Programa piel sana
		Plan de formación Salas de Cirugía
		Plan de formación Farmacia
		Plan de formación IAMII
		Actividades de formación Comité de infecciones
		Plan de formación Laboratorio Clínico
		Plan de formación Madre Canguro
		Plan de formación urgencias
		Plan de formación Hospitalización(Médicos hospitalarios)
		Plan de formación Gineco obstetricia
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	- Responsabilidad social - Transformación cultural y permanente - Gestión de tecnología - Gestión del riesgo - Gestión del riesgo - Gestión de la tecnología	Plan de formación consulta externa
		Plan de formación protección radiológica(Radiología)
		Plan de formación Gestión ambiental
		Plan de Formación Gestión documental
		Plan de formación TICS
		Plan de Formación Seguridad y Salud en el trabajo
		Plan de formación componente Financiero
		Plan de formación Ingeniería Biomédica
		Sistemas SICOFS-Sarilaft
		Humanización de los servicios de salud
		Administración de medicamentos
		Emergencias obstétricas y parto humanizado
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	- Gestión clínica excelente y segura - Gestión clínica excelente y segura - Gestión del riesgo - Gestión clínica excelente y segura - Gestión del riesgo - Gestión clínica excelente y segura - Gestión del riesgo - Transformación cultural y permanente	Diplomado de Cuidado de Enfermería en el Recién Nacido en Condición Crítica
		Diplomado en medicina crítica
		Diplomado en gestión documental



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Tabla 16. Resumen necesidades de capacitación 2024

- **DE GESTION Y MISIONAL.** Tiene por objeto brindar capacitación institucional y educación continuada para actualizar o suministrar conocimientos a los funcionarios para optimizar el desarrollo de la gestión y misión encomendada.
-
- **INDUCCION Y REINDUCCION.** Los planes institucionales de Capacitación incluyen obligatoriamente programas de inducción y re-inducción. Este programa se debe realizar dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación del funcionario¹.

¹ Decreto 1567, artículo 7 literal a

8. OBJETIVOS Y CONTENIDO DEL PROGRAMA DE INDUCCION

El programa de inducción está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional desde el momento de su vinculación a la Entidad. Su objetivo se desarrolla en lo que tiene que ver con el sistema de valores deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizado con el servicio público, con la organización y con las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, informando así mismo acerca de las decisiones tendientes a prevenir y reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, todo lo cual se revertirá en la creación de identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

Este programa se debe realizar una vez al mes para el personal que ingresa por primera vez o cada vez que sea necesario de acuerdo al número trabajadores que ingresen o que se haya retirado en un tiempo mayor a seis meses.

9. OBJETIVOS Y CONTENIDO DEL PROGRAMA DE RE-INDUCCION. 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. Se impartirá a todos los empleados por lo menos una vez cada dos años o, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Es de carácter obligatorio y se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informándoles 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.

10. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO. Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y RE-INDUCCIÓN

El Plan institucional de Capacitación (PIC) 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 establecidos en una entidad pública. Estará conformado por:

1. Programa anual de Capacitación: Este debe seguir las etapas tradicionales de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación, y su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación del área de Talento Humano o quien haga sus veces y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la Entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de colaboradores.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



2. Programas de Contingencia: Son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista en el Programa anual de capacitación y que a juicio de la administración debe atenderse. Los programas de contingencia no podrán exceder el 20% de los recursos destinados a la capacitación de la Entidad.

NOTA: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa².

De acuerdo al Decreto 612 de 2018 el plan de capacitación deberá estar aprobado para su publicación en la página web a más tardar el 31 de enero de cada anualidad.

11.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN. Para el desarrollo de las actividades de capacitación contempladas en el "Plan Institucional de Capacitación –PIC–", se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tengan disponibles, teniendo en cuenta la población de la entidad a la cual se pretende capacitar. Entre otras modalidades, se señalan las siguientes:

- **REUNIONES DE CAPACITACIÓN.** Intensidad horaria inferior a 8 horas. Son actividades básicamente informativas.
- **SEMINARIOS.** Son eventos de capacitación cuya intensidad horaria varía en intensidad horaria de 8 a máximo 40 horas.
- **CURSOS.** Varía en intensidad horaria de 20 hasta máximo 90 horas. En este tipo de eventos se emplean distintas formas didácticas.
- **CONFERENCIAS.** Con una intensidad horaria desde una hora hasta máximo 8 horas.
- **FOROS, VIDEO – FOROS, PANELES, MESAS REDONDAS.** Varían en intensidad horaria desde una hora hasta máximo 8 horas.
- **CURSOS VIRTUALES.** Cursos en los cuales los servidores públicos administrativos utilizan las nuevas tecnologías de información TICS, bien sea a través de la plataforma virtual de la entidad o de otras instituciones, como por ejemplo el del SENA. No hay asignación específica de tiempo.
- **TRABAJO EN EQUIPO Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.** Varía en intensidad horaria hasta un máximo 40 horas.
- **ACTIVIDADES DE ENTRENAMIENTO PARA EL PUESTO DE TRABAJO.** Tienen una duración desde una hora hasta 30 horas.
- **TALLERES.** Varían en intensidad horaria. Pueden ser entre dos horas y 16 horas.

11.2 EJES TEMATICOS DE CAPACITACION Y RE-INDUCCIÓN. Los temas de capacitación y re-inducción estarán enmarcados en los siguientes ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, de los cuales en cada vigencia se realizará el cronograma de acuerdo a la priorización que realice el Comité de Bienestar y Capacitación basado en Proyectos de Aprendizaje, de acuerdo a lo estipulado en el procedimiento TH-PR-02 y podrán o no incluirse entre otras las siguientes:

² Artículo 3 literal g Ley 1960 de 2019



EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Temáticas Sugeridas:

Con base en el avance temático de la paz en la administración pública colombiana, en las necesidades institucionales del momento y recogiendo los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz y en perspectiva de los retos de la Paz Total, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
	Seguridad humana
	Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socio-ambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Lenguaje claro y comprensible.
Servicio al ciudadano.
Priorización de la inversión social.
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
Comunicación y lenguajes comunes.
Arte y Creatividad.
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Comunidades de interés en la gestión territorial
Goce del espacio y tiempo.
Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
Creación en equipo.
Orientación al servicio.
Flexibilidad y adaptación al cambio.
Gestión por resultados.
Formas de interacción.
Comunicación asertiva y no violenta.
Diseño centrado en el usuario.
Adaptabilidad al cambio.
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, inter-seccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SABER SER	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social
	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad
	Apertura a los cambios
	Resolución de conflictos
	Resiliencia
	Tolerancia cero a la violencia de género
	Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	Automatización de procesos
SABER HACER	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Analítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
SABER SER	Smart Cities y su relación con el Estado
	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD 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 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. 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 que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
SABER SER	Conocimiento crítico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



	Catálogo de competencias funcionales
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

12. PLAN DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCION INSTITUCIONAL

12.1 INDUCCION GENERAL

La inducción general se realizará a través de la plataforma virtual de la E.S.E en donde a través de un usuario y clave asignado a cada colaborador podrá ingresar y desarrollar los contenidos de este. Los contenidos del curso de inducción general son los siguientes:

Módulo 1: Plataforma Estratégica

Módulo 2: Talento Humano, Proceso de Inducción y Re inducción

Módulo 3: Riesgo Psicosocial

Módulo 4: Sistema de Gestión de la Calidad

Módulo 5: Control Interno

Módulo 6: Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Módulo 7: Gestion Ambiental

Módulo 8: Sistema de Información y Atención al usuario

Módulo 9: Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia

Módulo 10: Seguridad del paciente

Módulo 11: Orientación Daño Antijurídico

NOTA1. Los módulos anteriores serán sujeto de actualización de acuerdo a las normas, proyectos o metas institucionales que surjan.

12.2 INDUCCION ESPECÍFICA

El jefe inmediato de los servidores vinculados actuará como primer capacitador del nuevo empleado en el puesto de trabajo. Este nuevo empleado es el que entra por primera vez a la entidad, pero también puede ser una persona que es trasladada a otro cargo o a otro servicio.

Responsabilidades del jefe inmediato:

-Preparar al grupo: El jefe inmediato deberá informar a su grupo con anticipación la llegada del nuevo servidor y motivarlo para que lo acojan y lo reciban adecuadamente. Deberá prever el sitio físico donde va a quedar ubicado, de manera que no se le transmita un mensaje de improvisación y que se le sitúa en cualquier rincón.

Debe formar parte de la ubicación organizacional de los nuevos colaboradores su presentación a otras personas en alguna forma significativas para él, por cuanto han de tener contacto e interacción con ellas:

- Jefe inmediato
- Compañeros de trabajo



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



- CONSOLIDACION DE NECESIDADES: Se consolidan en el PIC, formato TH-F-37, agrupándolas por los 7 ejes de acreditación Atención al Usuario, Gestión Clínica Excelente y Segura, Gestión de la Tecnología, Gestión del Riesgo, Humanización de la Atención en Salud, Proceso de Transformación Cultural Permanente y Responsabilidad Social, alineándolas a los ejes temáticos determinados en el Plan Nacional de Formación.
- PRESENTACION DEL PLAN Y APROBACION: Presentación del Plan de Capacitación ante el Comité de Capacitación quien realiza una priorización de necesidades y luego realiza su aprobación.
- EJECUCION DE PLAN: Desarrollo del Plan de Capacitación a través de la implementación de los diferentes procesos definidos en el mismo.
- EVALUACION Y SEGUIMIENTO: La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

14. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

- a. % Asistencia del plan de capacitación institucional personal de planta

Numerador: Número de trabajadores de planta participantes en las actividades de capacitación programadas en el período

Denominador: Número total de trabajadores de planta programados

Frecuencia medición: Semestral

- b. % de cumplimiento actividades de capacitación

Numerador: Número de actividades ejecutadas en el período

Denominador: Número total de actividades programadas

Frecuencia medición: Semestral

15. CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2024

De conformidad a lo documentado anteriormente se anexan al presente documento los cronogramas de capacitación y re-inducción vigencia 2024.

Revisó. María Angélica Páez Páez. Coordinadora Actividades Talento Humano
Proyectó. Laura Yaneth Buitrago Gualteros. Profesional Especializado



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

