

**E.S.E
Hospital San Antonio de Sesquilé
Y Puesto de Salud Gachancipá**

PLAN CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024



Servir nuestro compromiso, Humanización nuestro principio
y su salud nuestro objetivo



REG. DEPARTAMENTAL
DE SERVICIOS DE SALUD



Gobernación de
Cundinamarca

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO.....	3
OBJETIVOS.	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
ALCANCE DEL PLAN.....	5
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.	5
MARCO LEGAL.....	7
diagnostico	9
orientacion tematica.....	11
Eje 1 paz total, memoria y derechos humanos.....	13
EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	15
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	17
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.	19
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	21
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	23
Diagnostico de Necesidades.	25
Tipos de Capacitación	26
ENFOQUE DIFERENCIAL.....	28
Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.....	30
OFERTA DE CAPACITACIÓN.....	31
Bibliografía.....	34
control de cambios.....	34
VALIDACIÓN:.....	34

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

INTRODUCCIÓN.

En la ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36 establece los objetivos de la capacitación, contemplando: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios”.

Se busca mediante este documento que se constituya una política institucional, que el empleado desarrolle habilidades, genere conocimientos y cambie de actitud con el propósito de incrementar la capacidad tanto individual como colectiva y así cumplir con la misión de la entidad, de esta manera se pretende que todos los funcionarios adquieran compromiso y entrega con respecto a las políticas, planes y programas ejecutados en la Administración para el logro de los objetivos.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para la formulación del Plan de Capacitación 2024, se tiene también en cuenta la resolución 3100 de 2019 del Estándar de Talento Humano donde se evidencia la definición de acciones de formación continua: “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”

En concordancia con lo anterior se llevó a cabo un análisis de necesidades de formación a través de las necesidades de capacitación, con el objetivo de determinar temas de capacitación de interés en los funcionarios y colaboradores, de esta forma se identificó que para estos es de suma importancia actualizar conocimientos en temas específicos que permitan el mejoramiento continuo tanto de su ser individual personal, como profesional.

CONTEXTO.

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considerada como una copia no controlada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 “derechos de autor”.

Página 3 de 35



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



Gobernación de
Cundinamarca

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

El plan de capacitación depende de la planificación, la cual surge del análisis de las necesidades de formación a través del requerimiento de la normatividad vigente, mejora continua de los procesos y procedimientos basados en los riesgos en la prestación de los servicios, requisitos del sistema único de habilitación, sistema único de acreditación, sistema de seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y la alineación con los objetivos estratégicos de la institución.

En este contexto el documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

OBJETIVOS.

Objetivo General

Fortalecer las competencias del recurso humano de la entidad, a través de cursos y capacitaciones que abarque las necesidades de la institución logrando un cambio positivo y un clima organizacional favorable con el propósito de contribuir con la prestación de servicios humanizados, seguros y de calidad.

Objetivos Específicos

- Brindar a los servidores de la ESE Hospital San Antonio de Sesquile y Puesto de Salud de Gachancipá, programas de capacitación y desarrollo para mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones.
- Con Base en las debilidades que se presenten en el desarrollo de sus funciones realizar equipos de trabajo para estudiar temas específicos.
- Construir una cultura positiva, justa y centrada en la formación continua con el fin de mitigar el riesgo en la prestación de los servicios
- Fomentar a través de la capacitación y entrenamiento, las habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva, fundamentales para garantizar una gestión eficiente de

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

los Plan institucional de Capacitación 2024 recursos y la implementación exitosa de políticas y programas públicos.

- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

ALCANCE DEL PLAN.

El programa de capacitación es transversal a todos los procesos de la institución, está dirigido a todo el personal o colaboradores de la institución, inicia desde que ingresa un colaborador a la institución y es continuo en el tiempo.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en este Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva. Por otro lado, se busca que este Plan se convierta en un referente de consulta para las demás ramas del poder público, así como para los órganos, entes autónomos y empresas públicas o de economía mixta.

La capacitación tiene un estatus de derecho constitucional en la relación laboral, por esto, todas las entidades, órganos y organismos del Estado deben generar una oferta de capacitación para el personal vinculado orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

APRENDIZAJE: es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

CAPACITACIÓN: conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

COMPETENCIA: son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve

DESARROLLO DE CAPACIDADES: El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo

CALIFICACIÓN: Proceso para demostrar la capacidad para cumplir los requisitos especificados.

ENFOQUE HACIA EL USUARIO: La institución tiene objeto principal satisfacer las necesidades del usuario y sus familias.

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 de conocimiento cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

INDUCCIÓN: Tiene como finalidad que el funcionario conozca más en detalle la Organización y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral. El nuevo funcionario va a encontrarse de pronto inmerso en un ambiente con normas, política, procedimiento y costumbres extrañas para él. La Institución debe preocuparse por informar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo, en el menor tiempo posible, al trabajo con el líder, al equipo de trabajo y a la Organización en general.

ENTRENAMIENTO: Es un proceso de formación a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la Organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.

SENSIBILIZACIÓN: Actividades encaminadas a concienciar al personal sobre la importancia de repercusión sobre todas las actividades de la Institución y las suyas propias, así como la necesidad de un mejor comportamiento individual como parte fundamental del principio de respeto al SGSST

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considerada como una copia no controlada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

Página 6 de 35

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

PIC: Plan Institucional de Capacitación

MARCO LEGAL.

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Constitución Política		1991		Artículo 53: 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 - DOCUMENTO OFICIAL - 18 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; <u>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.</u>" (Subrayado fuera del texto original)
2	Ley	489	1998		determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

					dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público
3	Ley	909	2004		estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios
4	Decreto	1499	2017		cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos
5	Ley	734	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.
6	Ley	1064	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.
7	Ley	1960	2019		Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
8	Decreto Ley	1567	1998		por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

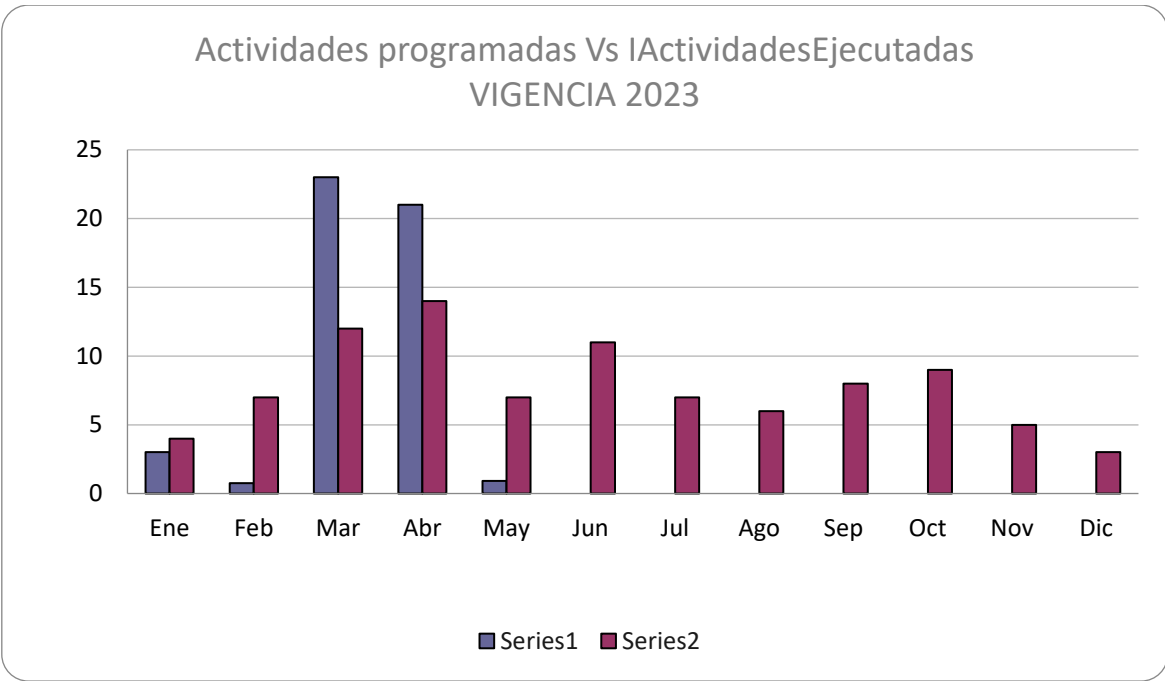
					de Estímulos para los empleados del Estado.
9	Decreto	1083	2015		Artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
10	Decreto	648	2017		“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública”.
11	Decreto	815	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
12	Decreto	1662	2021		Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del del trabajo en casa para los servidores públicos.
13	Plan		2023-2030		Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP
14					Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 - 2030

DIAGNOSTICO

Para el año 2023 se programaron 64 cursos los cuales no se ejecutaron en su totalidad, dando cumplimiento al 75% de lo planeado. En dichas capacitaciones se obtuvieron los siguientes resultados de participación.

Definir los mecanismos de ejecución: La ejecución de las capacitaciones se realizarán en la modalidad virtual/presencial, de acuerdo a la encuesta de necesidades donde en 59,4% coinciden en que es la forma en la que los colaboradores prefieren recibir la capacitación.

Las actividades virtuales se llevarán a cabo a través de la plataforma virtual de la institución, además se realizarán dos jornadas presenciales según necesidad, con el objetivo de reforzar conocimientos, aclarar dudas e inquietudes.





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE
PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ

PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024

Proceso: Gestión Administrativa

Subproceso: Gestión de Talento Humano

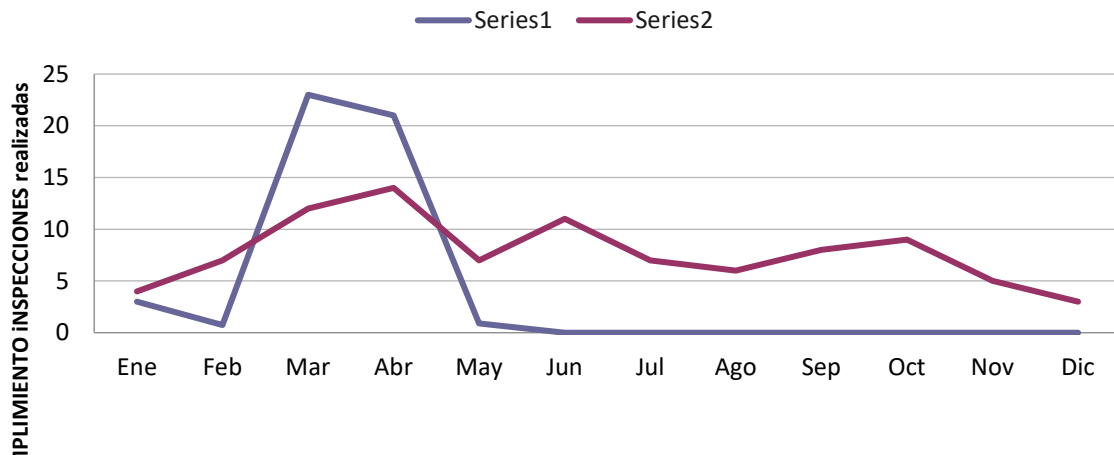
Versión: V01-2024

Código: PA-PL-006

Fecha de Actualización: 30-01-2024

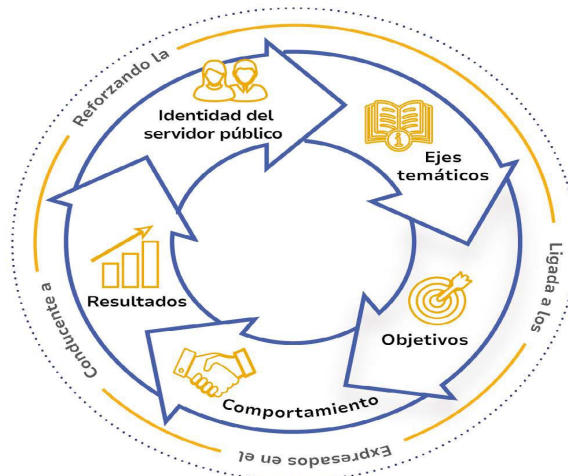
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo

INDICADOR CUMPLIMIENTO PLAN DE TRABAJO VIGENCIA 2023



ORIENTACION TEMATICA.

Se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad (ver ilustración 10).



Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

Ilustración 10. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos (ver ilustración) que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

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.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución

pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo. De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social. (Funcion Publica)

Temáticas Sugeridas



- 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



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 ◦ 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 |
|--|---|



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas ◦ Resolución/mitigación de conflictos ◦ Comunicación interpersonal ◦ Construcción de redes |
|---|---|

Fuente PNFC, 2023-2030

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.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional. (Función Pública)

Temáticas Sugeridas	
	◦ Espacio, lugar y territorio. ◦ Imaginarios 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 socioambientales. ◦ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	◦ Incrementos sustanciales en la productividad. ◦ Minimización de costos. ◦ Mejoramiento de la comunicación. ◦ Ruptura de fronteras geográficas. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	◦ 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.
	◦ 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.
	◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. ◦ Territorialidades en clave con la paz. ◦ Cambio climático. ◦ Faltan temáticas de medio ambiente.
	◦ 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.

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, 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.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del ciudadano.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino. (Función Pública)

Temáticas Sugeridas



- ◊ 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.
- ◊ Violencias basadas en género.
- ◊ Decolonialidad y epistemologías.
- ◊ 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 sociohistórica y política.
- ◊ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- ◊ Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- ◊ Liderazgo femenino.



- ◊ 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
- ◊ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- ◊ Generar estadísticas con enfoque de género
- ◊ 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

Fuente PNFC, 2023-2030

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.

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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.

La capacitación y la formación de las y 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, todas y 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 y 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. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas



- 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
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Análítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 5: PROBIIDAD, 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 es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes defiguras 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

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas



- 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
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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. (Funcion Publica)

Temáticas Sugeridas



- 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



- 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
- Catálogo de competencias funcionales



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

Diagnostico de Necesidades.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del MEN, las principales temáticas clasificadas de acuerdo con los ejes propuestos en la guía del DAFP.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Tipos de Capacitación

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de 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”. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación.

Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

De lo anterior, se desprende que el proceso de capacitación parte de la base de la formación o la titulación universitaria que se exige como requisito de base para el ejercicio del empleo y que quien lo ocupa, se considera idónea para llevar a cabo las funciones asignadas, pero que requiere de ejercicios permanentes de capacitación para la mejora de sus competencias, en procura de una adecuada prestación del servicio a los ciudadanos receptores de los productos y servicios de las entidades donde desarrollan sus funciones.

Ahora bien, dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas:

a) Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

b) Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo cual, se plantea la necesidad de incluir esquemas metodológicos dinámicos que mejoren o complementen procesos de capacitación que requieran llevarse

a cabo de forma magistral, lo que permitirá cambiar prácticas recurrentes en la gestión del talento humano de las entidades públicas.

c) La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d) A nivel territorial, también se deben tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2016 “es la 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”.

A partir de la definición anterior, se infiere la trascendencia de contar con un diagnóstico que posibilite la identificación de necesidades, con el propósito de generar una oferta de capacitación cuyo objetivo sea complementar, actualizar y formar en aspectos académicos o laborales. Cabe destacar que dicha oferta no está condicionada a los niveles y grados alcanzados por un individuo en la educación formal o superior.

Por otro lado, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual tiene como finalidad proporcionar preparación en el desempeño de las funciones laborales, con el propósito de que estas se interioricen en la práctica de los oficios. Este enfoque se orienta a abordar, a corto plazo, las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el ejercicio de un cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que sean observables de manera inmediata. La duración del entrenamiento en el puesto de trabajo no debe exceder las 160 horas, y todos los servidores públicos y colaboradores tienen acceso a este, independientemente de su tipo de vinculación. Algunas de las temáticas a abordar en dicha actividad son propias del área, como, por ejemplo: (Ministerio de Educación, 2024)

➤ Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- Dar a conocer el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.

También se incluye en el PIC 2024 El programa de Inducción, el cual tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción, la cual podrá ser virtual o presencial en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Sistema de Gestión Ambiental.
- Procedimientos y Programas de Talento Humano.

La ESE Hospital San Antonio de Sesquile y puesto de salud de Gachancipá, También cuenta con el Aula Virtual, la cual ofrece a los colaboradores del ESE programa de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: funcionarios y colaboradores.

ENFOQUE DIFERENCIAL.

Definir los lineamientos institucionales con los cuales se debe abordar la atención a los usuarios promoviendo la igualdad social, a partir de reconocer, comprender y valorar las creencias, prácticas, saberes, expectativas y formas propias de relacionamiento con los usuarios; especialmente en grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características.

La prestación de servicios de salud, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 “derechos de autor”.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.

Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

POR ETNIA: La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

POR CICLO VITAL: El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

POR CONDICION DE VIDA: Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código: PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.

Por tanto para el presente plan se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes
- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Víctima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

Para el presente manual se tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.

3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, desles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades
- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta

OFERTA DE CAPACITACIÓN.

Para la vigencia 2024 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá se proponen las siguientes temáticas.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TEMÁTICA
		/ DIMENSIÓN	
1	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Introducción a los Derechos Humanos, La Infancia
		Saber Hacer	Decálogo de Humanización,
		saber Hacer	Atención centrada en la Persona
		Saber Ser	Resolución /Mitigación de Conflictos
		Saber Hacer	Derechos y Deberes en Salud.
		Saber Ser	Comunicación Interpersonal / Asertiva.
2	Eje 2. Territorio Vida y Ambiente	Saber Hacer	El cambio Climático y los Derechos Humanos
		Saber Hacer	Servicio Al Ciudadano
		Saberes	cambio Climático de Desafíos desde la Ciudadanía
		Saber Hacer	Políticas Publicas en Gestión Ambiental
		Saber Hacer	Plan de Gestión Integral de Residuos hospitalarios y Similares
3	Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad	Saberes	Reconocimiento de los Impactos del Conflicto armado en los territorios.
		Saberes	Atención Integral A Víctimas De Violencia Sexual, Fisca Y/O De Genero

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

		Saberes	Administración de las Políticas Publicas en Mujer genero
		Saberes	Lineamientos y Estrategia para el fortalecimiento del programa IAMI
4	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Saberes	Manejo y Seguridad de la Intranet (Cibercultura)
		Saber Ser	Seguridad Digital
		Saber Ser	Uso Responsable de las TIC
5	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber Ser	Código de Ética Buen Gobierno e Integridad. (Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos)
6	Eje 6: Habilidades y Competencias	saber Hacer	Sistema Único de Habilitación
		Saber Hacer	Políticas de Salud Pública
		Saber Hacer	Autocuidado Para Personal en Primera Línea de Respuesta en situaciones de Emergencia
		Saber Hacer	Políticas y Lineamientos en el desarrollo del programa de Seguridad del Paciente.
		Saber Hacer	Atención Integral por Curso de Vida.
		Saberes	Autoevaluación de Acreditación y PAMEC
		Saberes	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024		
	Proceso: Gestión Administrativa		
	Subproceso: Gestión de Talento Humano		
	Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024		
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>			

		Saber Hacer	Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
		Saberes	Procesos y Procedimientos de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé

BIBLIOGRAFÍA

Funcion Publica. (s.f.). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co>

Ministerio ed Educación. (2024). *Plan Insitucional de capacitación 2024*. Colombia: Gobierno de Colombia.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión para modificar	Descripción u origen del cambio	Responsable del cambio	Aprobó	Fecha	Versión actual

VALIDACIÓN:

DETALLE	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Yeny Lizarazo	Líder de Talento Humano	25/01/2024

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE CAPACITACIONES Y FORMACIÓN 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión de Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-006 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Validó	Astrid Carolina Sánchez	Líder de Planeación	27/01/2024
Aprobó	Astrid Yubeli Rodríguez	Gerente	30/01/2024