

PLAN

Anual de Capacitaciones



HOSPITAL
SAN ANTONIO
DE SESQUILÉ E.S.E.

Talento Humano

2026

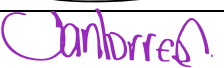


@hospitalesesquile

<http://www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co/>

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

I. VALIDACIÓN:

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboro	Nelly Pérez Torres	Contratista – Talento humano	Enero 2026	
Reviso	Geraldinne Forero Medina	Líder De Calidad	Enero 2026	
Reviso	Edwin Orjuela Cortes	Subgerente Administrativo	Enero 2026	
Aprobó	Sandra C. Torres Cristancho	Gerente	Enero 2026	

II. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO: (Cuando el Documento es versión 1 este literal no aplica)

FECHA	RESPONSABLE	DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CÓDIGO Y VERSIÓN
			ELABORACION	1
			Actualización Por:	2

III. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO:

Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL				
COPIA				



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCION.....	4
2	JUSTIFICACIÓN.....	5
3	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	6
4	OBJETIVOS.....	9
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	9
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
•	Identificar necesidades de capacitación.....	9
•	Desarrollar competencias técnicas y transversales.....	9
•	Fomentar el aprendizaje continuo.....	9
•	Asegurar la alineación con el MIPG.....	9
•	Fortalecer la calidad en la prestación de servicios.....	9
•	Evaluar el impacto de la capacitación.....	9
•	Promover el bienestar y la motivación laboral.....	9
5	ALCANCE.....	9
6	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	10
7	RESPONSABLES Y ROLES.....	15
8	RECURSOS.....	15
9	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ..	16
9.1	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	16
10	DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN.....	23
10.1	DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	23
11	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	25
12	BIBLIOGRAFIA.....	25



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

1 INTRODUCCION

La oficina de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá presenta el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e), y conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023- 2030 para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) considera al talento humano como el recurso más valioso de las entidades públicas, destacando que las competencias laborales son el eje fundamental para desarrollar saberes, habilidades, destrezas y conocimientos. Este enfoque promueve la construcción de equipos de trabajo competentes, innovadores y comprometidos con su aprendizaje continuo y los propósitos del Estado Colombiano.

En este marco, el PIC se establece como un componente estratégico del Plan de Gestión del Talento Humano, en articulación con el Plan de Acción Institucional y Estratégico de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá y su propósito es contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de mecanismos que potencien el desarrollo de competencias, fortalezcan la capacidad laboral y mejoren los procesos organizacionales.

El PIC no solo responde a las necesidades actuales de capacitación de los colaboradores, sino que también se alinea con los retos institucionales y los estándares establecidos por el Sistema de Gestión y Control Interno. Así, se busca consolidar un equipo humano preparado para alcanzar las metas estratégicas de la entidad y garantizar la excelencia en la prestación de servicios de salud.

En concordancia con lo anterior se llevó a cabo un análisis de 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.

De esta manera, el PIC 2025 se convierte en una herramienta clave para impulsar la profesionalización, el compromiso y el desempeño de los servidores públicos,



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

asegurando una contribución efectiva al logro de la misión institucional y el cumplimiento de las responsabilidades de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá

2 JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé se fundamenta en la necesidad de fortalecer las competencias técnicas, administrativas y humanas del talento humano, como estrategia clave para garantizar la prestación de servicios de salud con calidad, seguridad, oportunidad y enfoque humanizado, en concordancia con la normatividad vigente del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

La capacitación continua del personal permite actualizar conocimientos, mejorar habilidades y reforzar actitudes orientadas al cumplimiento de los estándares de habilitación, los lineamientos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud, la Política de Seguridad del Paciente y los procesos de mejoramiento continuo, contribuyendo a la disminución de eventos adversos y al fortalecimiento de la atención centrada en el usuario.

Así mismo, el Plan de Capacitación responde a las necesidades identificadas, los resultados de auditorías internas y externas, los planes de mejoramiento institucional, los indicadores de gestión y los cambios normativos y tecnológicos del sector salud, de esta manera, se asegura la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos de la ESE y el cumplimiento de su misión institucional.

La implementación de este plan favorece el desarrollo integral del personal asistencial, administrativo y de apoyo, promoviendo el trabajo en equipo, la ética, la responsabilidad social y el sentido de pertenencia, elementos esenciales para fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral.

En conclusión, el Plan Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta estratégica para la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, orientada a mejorar el desempeño institucional, optimizar los procesos, elevar la satisfacción de los usuarios y contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud prestados a la comunidad.

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

3 ENFOQUE DIFERENCIAL

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



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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.

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 manual 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



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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.

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, deses 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



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos del talento humano de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá mediante la implementación de un Plan Institucional de Capacitación (PIC) que promueva el desarrollo integral de los servidores públicos, impulse la excelencia en la gestión institucional y garantice la calidad en la prestación de los servicios de salud.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar necesidades de capacitación
- Desarrollar competencias técnicas y transversales
- Fomentar el aprendizaje continuo
- Asegurar la alineación con el MIPG
- Fortalecer la calidad en la prestación de servicios
- Evaluar el impacto de la capacitación
- Promover el bienestar y la motivación laboral

5 ALCANCE

El plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá tiene como alcance todos los servidores públicos y contratistas de la institución, incluyendo el personal administrativo, asistencial y operativo, con el



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

objetivo de desarrollar competencias técnicas, transversales y específicas que fortalezcan su desempeño y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.

Este plan abarca la identificación de necesidades de formación, la ejecución de actividades de capacitación interna y externa, y la evaluación de su impacto en los procesos institucionales, garantizando la alineación con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

6 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

Capacitación : Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Educación no formal: "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

Educación informal "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados".

Educación formal: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

Programas de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Competencias Laborales: "Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". (Decreto 815 de 2018 del DAFP).

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Aprendizaje en Equipo. Los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas), quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

MARCO LEGAL					
ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Constitución Política de Colombia	Art. 53	1991	Congreso de la República	Principios mínimos fundamentales del trabajo: igualdad de oportunidades, remuneración mínima, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a beneficios, entre otros.
2	Ley	489	1998	Congreso de la República	Normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades nacionales. Establece el Plan Nacional de Capacitación como pilar del Sistema de Desarrollo Administrativo.
3	Decreto Ley	1567	1998	Presidencia de la República	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado.
4	Ley	734	2002	Congreso de la República	Derechos y deberes de servidores públicos, incluyendo recibir capacitación para el desempeño de sus funciones. Modificada por la Ley 1952 de 2019.
5	Ley	909	2004	Congreso de la República	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo disposiciones en los artículos 15 y 16.
6	Ley	1064	2006	Congreso de la República	Normas para el fortalecimiento de la educación para el trabajo y desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

7	Decreto	1083	2015	Presidencia de la República	Reglamenta competencias laborales generales para empleos públicos, según lo establecido en los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
8	Plan Nacional de Formación y Capacitación	-	2020	Departamento Administrativo de la Función Pública	Lineamientos para el desarrollo profesional de los servidores públicos, con un enfoque de aprendizaje organizacional para el periodo 2020-2030.
9	Decreto Ley	894	2017	Presidencia de la República	Normas en materia de empleo público para facilitar la implementación del Acuerdo Final para la Paz.
10	Decreto	612	2018	Presidencia de la República	Directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas.
11	Decreto	815	2018	Presidencia de la República	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en relación con las competencias laborales generales para empleos públicos.
12	Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PNFC	-	-	Departamento Administrativo de la Función Pública	Lineamientos para profesionalización y desarrollo de servidores públicos mediante aprendizaje organizacional y capacitación por competencias.
13	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación	2023-2030	-	Departamento Administrativo de la Función Pública	Establece pautas para formular Planes Institucionales de Capacitación basados en proyectos de aprendizaje en equipo, con enfoque en competencias y necesidades organizacionales.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

14	Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores Públicos	-	-	Departamento Administrativo de la Función Pública	Guía para la creación de Planes Institucionales de Capacitación (PIC) con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por el Estado.
15	Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Decreto	1499	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública

7 RESPONSABLES Y ROLES

La responsabilidad del Plan Institucional de Capacitaciones será de la oficina de Talento humano, la Subgerencia Administrativa y Financiera, y debe contar con todo el apoyo y respaldo de la gerencia y de los líderes de las diferentes áreas.

Profesional del área de talento humano – Seguimiento y ejecución del Plan

Apoyo administrativo a talento humano – Ejecución del plan

Líderes de procesos – Apoyo al cumplimiento de las actividades

Alta dirección – Aprobar planes y recursos

8 RECURSOS

Detalla los recursos necesarios para implementar el protocolo:

- **Humanos:** perfiles profesionales requeridos.
- **Físicos:** equipos, espacios, materiales.
- **Técnicos y tecnológicos:** herramientas, software, dispositivos.

TIPO DE RECURSO	RECURSOS
Talento humano	1. Profesional de Talento humano 2. Apoyo administrativo
Otros	1. Equipo de computo



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

	2. Oficina 3. Elementos de papelería
--	---

9 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN COMPONENTES

9.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

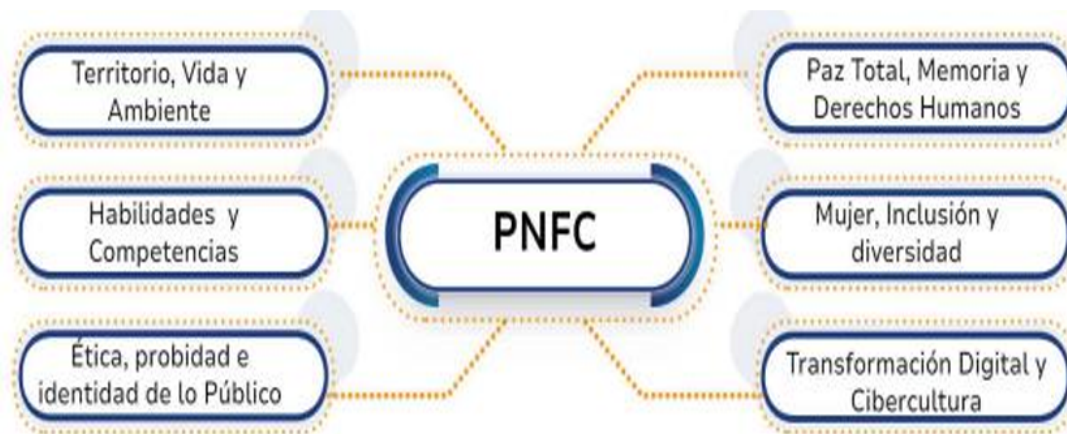
La capacitación, en la E.S.E, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998.

- **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.
- **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 E.S.E.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

EJES TEMÁTICOS



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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.



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



Gobernación de
Cundinamarca

SESQUILÉ
Calle 5 #8-66 Sesquilé Centro
gerente@hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

GACHANCAPÁ
Carrera 2 #6-41 Centro Gachancapá

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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. (Función Publica).

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.

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, hacía 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



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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 Publica).

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 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.

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 cuidado.

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

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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 Publica)

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.

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



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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.

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 es la identificación de 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.

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.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

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.

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 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



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

desde el rol del servidor público. (Función Pública).

10 DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN

10.1 DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

FASE 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Para el desarrollo de esta fase se tienen en cuenta las necesidades individuales, las necesidades por área y las necesidades institucionales, para la recolección de dicha información se generó una encuesta a través de la cual se consolidaron los requerimientos de capacitación del personal de cada una de ellas.

Para el presente Plan de Capacitación y de acuerdo a la información anterior ya se dio por cumplido el paso anterior al identificarse las necesidades de capacitación que de acuerdo al que hacer de los colaboradores son las que se requieren.

FASE 2. CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LA ENTIDAD

De acuerdo con las necesidades de capacitación planteadas en la encuesta realizada a los funcionarios de la E.S.E. se encontró que las temáticas de mayor interés son las relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, humanización, seguridad del paciente y IAMMI.

FASE 3. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Basados en el diagnóstico de necesidades realizado, la oferta del sector función pública y los criterios establecidos en la política de Gestión del Talento Humano contenida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se establece un Plan de Capacitaciones el cual es anexo del presente Plan y en el cual se describe el eje al que pertenece, la temática, el responsable, la periodicidad y a quien está dirigido.

FASE 4. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Una vez aprobado el PIC 2026, se diseñará una estrategia, con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por la E.S.E, para tal fin.

Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

del PIC, publicación en la página WEB de la E.S.E., correo institucional, entre otras.

FASE 5. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Teniendo en cuenta las actividades priorizadas se procede a coordinar los aspectos logísticos como solicitud de apoyo a las entidades públicas que brinden capacitación gratuita y abierta y en el caso de no existir oferta gratuita proceder a revisar ofertas del sector privado.

Las actividades de capacitación se llevan a cabo de forma presencial y/o virtual según necesidades establecidas

FASE 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, de manera trimestral por parte de la oficina de planeación. La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2026.

FASE 7. ESTABLECIMIENTO DE METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Las metas estarán relacionadas con los indicadores definidos para medir el desarrollo del PIC de la entidad relacionados a continuación:

Tabla 1. Indicadores

INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	META
Uso de recursos asignados	Presupuesto ejecutado/ Presupuesto asignado	100%
Participación en las capacitaciones	Número de participantes que asistieron /Número de participantes convocados	100%
Cumplimiento de actividades programadas	Número de capacitaciones realizadas/Número de	

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	PA-PL-35	03	29/01/2026	4 AÑOS

	capacitaciones programadas	100%
--	-------------------------------	------

Fuente: elaboración propia

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del presente Plan será realizado por la oficina de Planeación y presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de manera trimestral con el fin de dar cumplimiento al cronograma dispuesto para tal fin, mediante el formato del Plan de Acción código D-F-021

12 BIBLIOGRAFIA

Guía de Elaboración de Plan Institucional de Capacitaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

