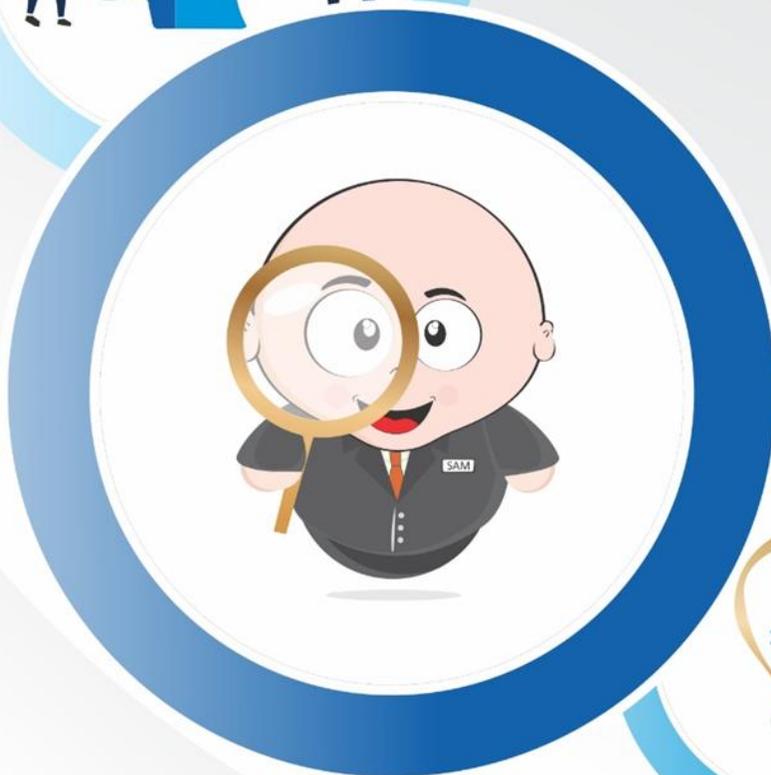




**HOSPITAL  
DEL SARARE**  
Empresa Social del Estado

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025.

Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



Sistema Integrado  
de Gestión



[WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO](http://WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO)

*Evolucionamos pensando  
en Usted*

**TRD. 321.20**

**Tabla de Contenido**

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	MARCO NORMATIVO .....	4
3.	ALCANCE .....	6
4.	OBJETIVO GENERAL .....	6
4.1.	Objetivos Específicos.....	6
5.	MARCO CONCEPTUAL .....	6
5.1.	Principios Rectores De La Capacitación .....	7
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS .....	8
6.1.	Conceptuales.....	8
6.2.	Pedagógicos.....	8
7.	EJES TEMÁTICOS .....	9
7.1.	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS .....	9
7.2.	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE .....	10
7.3.	MUEJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD .....	11
7.4.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA .....	12
7.5.	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO .....	15
7.6.	HABILDADES Y COMPETENCIAS .....	16
8.	FORMALIZACIÓN DEL PIC .....	18
8.1.	Resultados de la encuesta de necesidad.....	19
a)	Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos .....	19
b)	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente .....	21
c)	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad .....	22
d)	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....	24
e)	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público .....	25
f)	Eje 6: Habilidades y Competencias.....	27
8.2.	Programación del Plan Institucional .....	28
8.3.	Beneficiarios .....	28
8.4.	Facilitadores .....	29
8.5.	Estrategia de capacitación .....	29
9.	COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTIACIÓN .....	30
9.1.	Inducción y reinducción .....	30
9.2.	Plan de Capacitaciones .....	31
9.3.	Plan de Capacitaciones de Formación Continua.....	36

**TRD. 321.20**

10.	EJECUCIÓN .....	38
11.	EVIDENCIAS DEL PLAN .....	39
12.	OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS .....	39
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	39
14.	PRESUPUESTO .....	40
15.	CONTROL DE CAMBIOS. ....	40

**TRD. 321.20**

**1. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a los ciclos de mejora continua de la entidad, desde la gestión estratégica del Talento Humano se promueven las capacitaciones y formaciones permanentes que permita el desarrollo de las competencias laborales y personales buscando la transformación de los comportamientos para los funcionarios y se logre un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles y cuantificables en la prestación de un servicio humanizado y seguro.

En atención a la búsqueda e implementación de políticas públicas, al cumplimiento normativo, se formaliza el plan institucional de capacitaciones de la ESE, de acuerdo a la detección de necesidades institucionales y a los ejes temáticos del PNFC, se estableces actividades en este documento con el objetivo de promover una cultura organizacional de aprendizaje orientados a resolver las problemáticas y necesidades que nacen en el cumplimiento de las funciones de los servidores, basados en los pilares de evolución, transformación e innovación.

En este documento, se presentan los lineamientos requeridos para llevar a cabo la ejecución del plan de capacitaciones utilizando estrategias que permiten mayor cobertura y efectividad para todo el talento humano institucional, permitiendo el fomento de valores y principios de integridad y productividad. Finalmente, se recopila las orientaciones generales para mantener una formación continua institucional constante y un trabajo en conjunto con los líderes de los servicios para cumplir con lo establecido en el plan.

**2. MARCO NORMATIVO**

<b>NORMATIVIDAD</b>		
<b>NORMA</b>	<b>RESUMEN</b>	<b>ARTICULO</b>
<i>CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA DE 1991</i>	Constitución política de Colombia de 1991	Art. 53
<i>LEY 909 DE 2004</i>	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”	Art. 15 numeral E, Art 16 numeral H, Art. 36, Art. 50
<i>DECRETO 1567 DE 1998</i>	“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”	Art 1 al 12
<i>DECRETO 2539 DE 2005</i>	“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”	Art. 8
<i>LEY 1064 DE 2006</i>	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el	

**TRD. 321.20**

	desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”	
<i>DECRETO 4665 DE 2007</i>	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.”	
<i>DECRETO 1083 DE 2015</i>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes
<i>CIRCULAR 100-10 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2014</i>	Secretarios generales y jefes de unidades de personal o quienes hagan sus veces en las entidades y organismos de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial	
<i>DECRETO 894 DE 2017</i>	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”	Art. 1 y 2
<i>LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994</i>	Por la cual se expide la ley general de educación.	Art. 11 Art. 36 Art. 43
<i>DECRETO 1075 DE 2015</i>	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.	
<i>DECRETO 612 DE 2018</i>	por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.	
<i>RESOLUCIÓN 104 DE MARZO DE 2020</i>	Por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.	
<i>PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 – 2030</i>	Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la	

**TRD. 321.20**

	identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.	
--	--	--

### **3. ALCANCE**

Inicia con la definición del método para la recolección de necesidades de acuerdo al diagnóstico institucional, las disposiciones legales, el plan nacional de formación y capacitación, seguido el análisis, consolidación y definición de las formaciones y capacitaciones de acuerdo a los ejes temáticos establecidos, seguido la socialización y aprobación del plan para finalmente ser ejecutado y evaluado su cumplimiento y cobertura.

### **4. OBJETIVO GENERAL**

Atender a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresadas por el diagnóstico de necesidades para fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, logrando la profesionalización de los servidores públicos, trabajando por el desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público.

#### **4.1. Objetivos Específicos**

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de los procesos que aportan a cada a la prestación de servicios de la entidad.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios, las competencias individuales y laborales para cada uno de los servidores.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva en conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral y lograr los objetivos institucionales.
- Desarrollo de competencias para apropiar el sistema de gestión de la calidad y generar cultura para aceptación de cambios.
- Creación de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el mismo.

### **5. MARCO CONCEPTUAL**

**Capacitación:** 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 (Decreto Ley 1567 de 1998- artículo 4).

## TRD. 321.20

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

**Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

**Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación

### 5.1. Principios Rectores De La Capacitación

La capacitación 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 el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**TRD. 321.20**

- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

**6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

**6.1. Conceptuales**

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

**6.2. Pedagógicos**

- **La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del funcionario
- **La metodología de impartir la capacitación:** En ocasiones se realiza la orientación por medio del sistema que se establezca dada las condiciones generadas por la emergencia sanitaria a causa de la pandemia por COVID-19, se establece de manera virtual, presencial y sincrónica.

TRD. 321.20

## 7. EJES TEMÁTICOS

### 7.1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se promueve la transformación institucional y cultural del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E. mediante un direccionamiento estratégico que redefine sus valores y principios, fomentando entornos que contribuyan a la construcción de paz y a la garantía de derechos en el ámbito de la salud. Esto se alinea con el papel fundamental que desempeñan las instituciones públicas en la promoción del bienestar y la convivencia, a través de la gestión y prestación de servicios de salud que impactan de manera directa en la calidad de vida de la comunidad.

*Figura 1 Temáticas sugeridas PIC - eje 1*

#### 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



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- 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



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

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

**TRD. 321.20**

**7.2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE<sup>[HHC1]</sup>**

Este eje está dirigido al talento humano del Hospital del Sarare E.S.E., con el propósito de interpretar y comprender el territorio como un constructo social, base material y simbólica de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. En este sentido, se busca que los servidores públicos desarrollen herramientas que les permitan estudiar y valorar los territorios donde operan, ya sea en espacios urbanos o rurales. Esto facilitará la formulación de estrategias de planificación orientadas al desarrollo, teniendo en cuenta las problemáticas locales y las particularidades del entorno. Además, el eje promueve la gestión integral del territorio, abordando los fenómenos socioterritoriales desde una perspectiva multiescalar, con el fin de aportar soluciones sostenibles y promover el equilibrio entre la vida, el ambiente y el desarrollo comunitario.

*Figura 2 Temáticas sugeridas PIC - Eje 2*

**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.

- 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.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

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

TRD. 321.20

### 7.3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje tiene como objetivo cualificar las capacidades del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E., incorporando un enfoque de género, interseccionalidad y diferencial para la mejora continua de la gestión institucional y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023<sup>1</sup>. Este enfoque busca lograr las transformaciones necesarias para construir un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, donde la vida digna y el cuidado del entorno sean el eje central del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido, se espera que los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E. desarrollen habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo de manera efectiva, a través del diseño, implementación y seguimiento de planes, programas, estrategias y políticas que busquen superar las desigualdades de género, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas y promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado.

---

<sup>1</sup> Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

**TRD. 321.20**

Figura 3 Temáticas sugeridas PIC - Eje 3

**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

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

#### **7.4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**

La capacitación y formación del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E. debe incluir el conocimiento, asimilación y aplicación de los principios fundamentales de la Industria 4.0 y la transformación digital en el sector público. Los procesos de transformación económica global, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos en torno a las tendencias de la industria, impactan directamente en la administración pública.

**TRD. 321.20**

En este sentido, la Industria 4.0 se materializa en un conjunto de tecnologías, conocimientos y prácticas que promueven una forma de generar bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad. La tecnología y sus aplicaciones permiten establecer canales dinámicos de interacción entre el Estado y la ciudadanía. Las "tecnologías disruptivas"<sup>2</sup> han emergido como el soporte del protagonismo tecnológico, sin restar importancia al factor humano en los procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes tanto en la sustitución de ciertos cargos como en la creación de nuevos empleos, lo que refleja una diferenciación en los procesos de producción, distribución, consumo y atención a los ciudadanos. Este panorama resalta la necesidad de digitalizar todos los procesos en el sector público y privado, impulsando características y atributos modernos en la gestión pública de todas las entidades de gobierno, incluida nuestra institución.

---

<sup>2</sup> Innovación que altera significativamente las industrias y mercados establecidos, creando nuevos sectores y modelos de negocio.

**TRD. 321.20**

*Figura 4 Temáticas Sugeridas PIC - Eje 5*

**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

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

**TRD. 321.20**

*Figura 5 Temáticas sugeridas PIC - Eje 4*

**Temáticas Sugeridas**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>◦ Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>◦ Solución de problemas con tecnologías</li> <li>◦ Tecnología y sociedad</li> <li>◦ Big Data.</li> <li>◦ Desarrollo de competencias digitales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Cuarta Revolución Industrial</li> <li>◦ Smart Cities</li> <li>◦ Gobierno Digital</li> <li>◦ Industria 4.0. y su relación con el Estado</li> <li>◦ Perspectiva internacional</li> <li>◦ Nueva normalidad</li> <li>◦ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Automatización de procesos</li> <li>◦ Minimización de costos</li> <li>◦ Mejoramiento de la comunicación</li> <li>◦ Ruptura de fronteras geográficas</li> <li>◦ Maximización de la eficiencia</li> <li>◦ Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>◦ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li> <li>◦ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real</li> <li>◦ Análisis de datos para territorios</li> <li>◦ Seguridad digital</li> <li>◦ Interoperabilidad</li> <li>◦ Trabajo virtual</li> <li>◦ Teletrabajo</li> <li>◦ Automatización de procesos</li> <li>◦ Análítica de Datos</li> <li>◦ Programación en Python y R</li> <li>◦ Manejo de tecnología Blockchain</li> <li>◦ Razonamiento analítico</li> <li>◦ Smart Cities y su relación con el Estado</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Comunicación y lenguaje tecnológico</li> <li>◦ Creatividad</li> <li>◦ Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li> <li>◦ Manejo del tiempo</li> <li>◦ Pensamiento Sistémico</li> <li>◦ Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Cibercultura</li> <li>◦ Seguridad digital y de la información</li> <li>◦ Ética en la IA</li> <li>◦ Adaptación al cambio</li> <li>◦ Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo</li> </ul>

Fuente PNFC, 2023-2030

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

**7.5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y pensamiento está basado en la identificación de valores y comportamientos que reflejan su entorno social. **La ética de lo público debe ser el principal rasgo de identidad del servidor público.**

La capacitación en ética y probidad es crucial, **especialmente en un contexto donde la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son preocupaciones crecientes.** Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus decisiones y estar preparados para manejar conflictos de interés.

**TRD. 321.20**

La identidad, entendida como la cualidad que define a cada actor en el sector público, es clave para mejorar la sociedad. Si los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E. reflejan esta identidad ética en su actuar diario, contribuirán a una mejor atención al ciudadano y fortalecerán la confianza del usuario en la institución.

Figura 6 Temáticas sugeridas PIC - Eje 5

**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

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

**7.6. HABILDADES Y COMPETENCIAS**

Este eje tiene como objetivo fortalecer y desarrollar las competencias laborales del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E., complementando los avances actuales y articulando componentes clave como la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y un catálogo de competencias. Esto

**TRD. 321.20**

contribuirá a una gestión estratégica del talento humano que incremente el valor público desde el rol de cada servidor público.

La calidad y oportunidad del trabajo 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 ello, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, convirtiéndose en una aliada estratégica para cumplir con la misión del hospital. Las competencias laborales, definidas como la capacidad para desempeñar las funciones de un empleo público con base en los requisitos de calidad y resultados esperados, son esenciales para el éxito en la gestión del talento humano.

Figura 7 Temáticas sugeridas PIC - Eje 6

**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

TRD. 321.20

## 8. FORMALIZACIÓN DEL PIC

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia, se contemplan las etapas para el desarrollo del mismo propuesto por el PNFC:

*Figura 8 Etapas del PIC*



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

En este sentido para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se realizó un diagnóstico de necesidades utilizando una encuesta dirigida a líderes, responsables y/o referentes de

**TRD. 321.20**

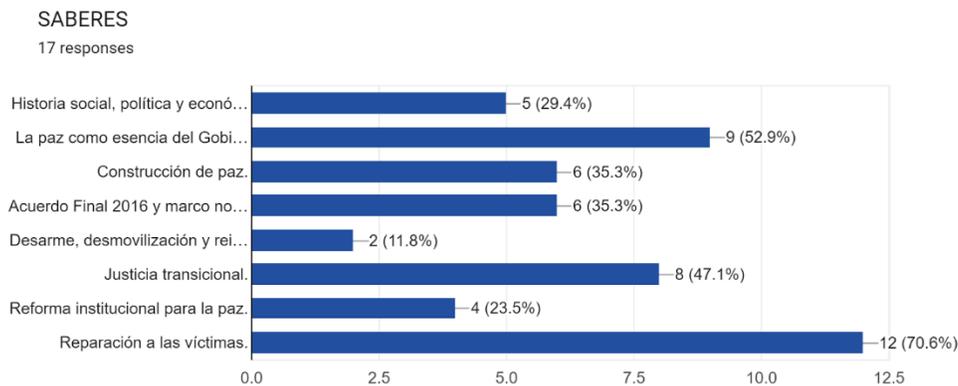
los subprocesos, así como a los miembros del Comité de Bienestar Social y la Comisión de Personal del Hospital del Sarare E.S.E.

La información fue recopilada mediante un formulario en Google Forms, consolidando las percepciones y requerimientos del personal. Los resultados fueron analizados bajo los ejes temáticos definidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030. Adicionalmente, se complementó con las capacitaciones identificadas por cada líder a través del formato THU-00-F09, asegurando un enfoque integral que promueva el desarrollo personal, profesional e institucional. Este diagnóstico fortalecerá las capacidades del talento humano y contribuirá al cumplimiento de la misión del hospital.

**8.1. Resultados de la encuesta de necesidad**

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se realizó una encuesta de detección de necesidades a través de un formulario de Google Forms. Adicionalmente, se complementó con las capacitaciones identificadas por cada líder a través del formato THU-00-F09, asegurando un enfoque integral que promueva el desarrollo personal, profesional e institucional. Este diagnóstico fortalecerá las capacidades del talento humano y contribuirá al cumplimiento de la misión del hospital. Los resultados obtenidos permitieron recopilar las percepciones de los servidores públicos en relación con los ejes temáticos definidos en el PNFC 2023-2030, identificando así las áreas prioritarias de formación.

**a) Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos**

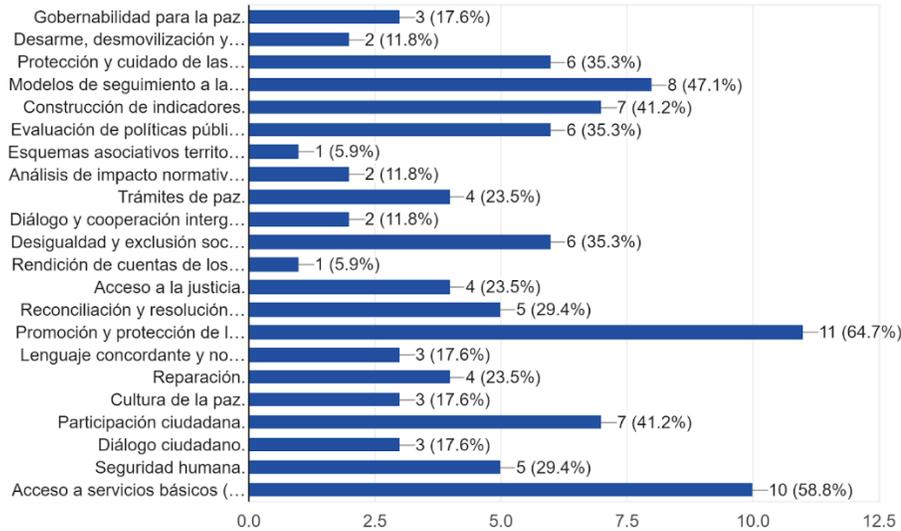


*Gráfico 1 Eje 1: Saberes*

**TRD. 321.20**

**SABER HACER**

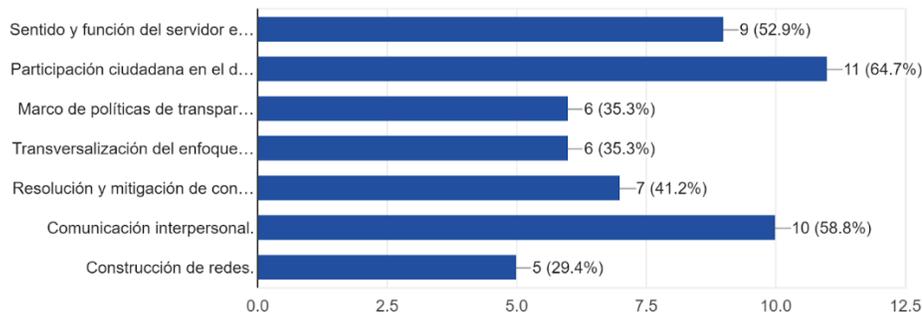
17 respuestas



*Gráfico 2 Eje 1: Saber hacer*

**SABER SER**

17 respuestas



*Gráfico 3 Saber ser*

*Tabla 1 Temática Paz Total, Memoria y Derechos Humanos*

<b>Saber – Saber:</b>	Reparación a las víctimas.
<b>Saber – Hacer:</b>	Promoción y protección de los derechos humanos.
<b>Saber – Ser:</b>	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

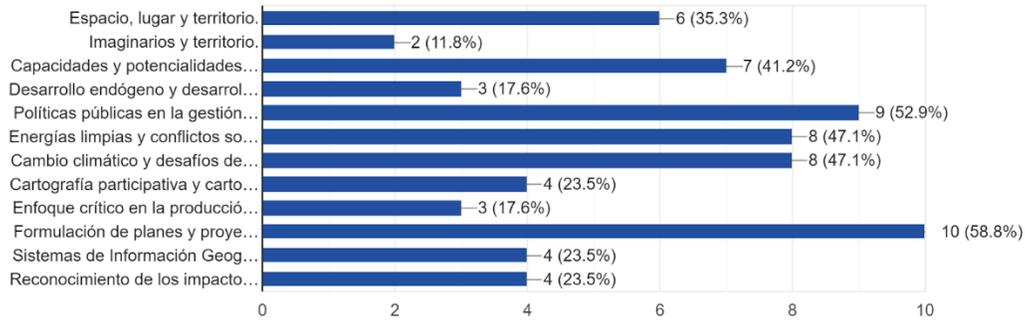
**TRD. 321.20**

Fuente: Talento Humano, Hospital del Sarare ESE.

**b) Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente**

**SABERES**

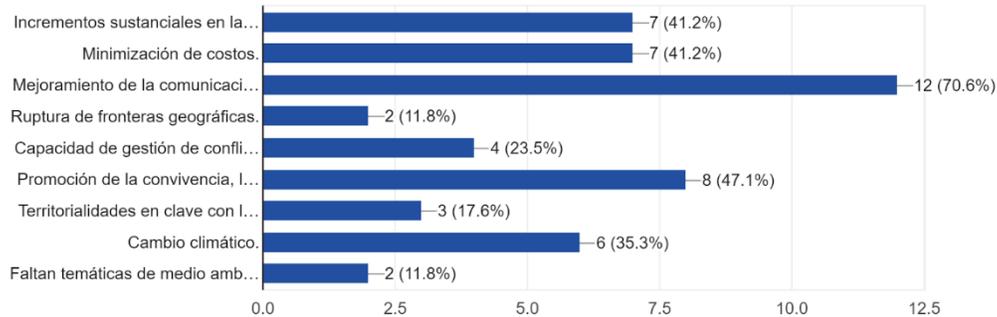
17 responses



*Gráfico 4 Eje 2: Saberes*

**SABER HACER**

17 responses

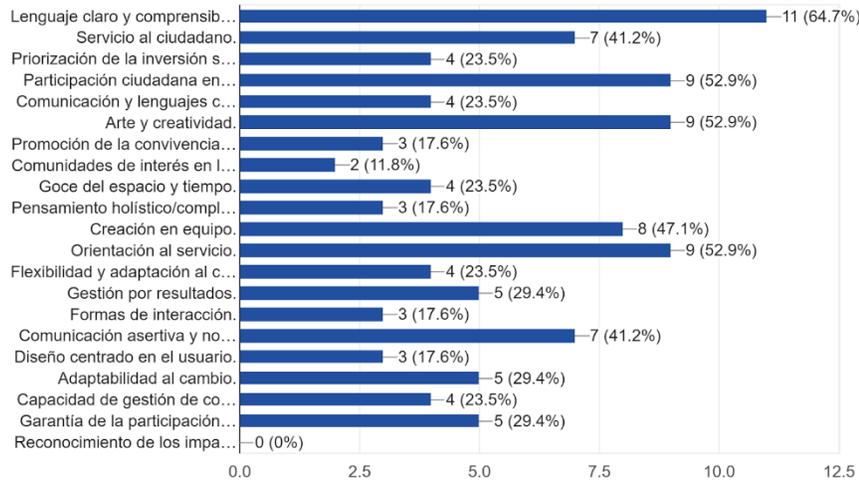


*Gráfico 5 Eje 2: Saber hacer*

**TRD. 321.20**

**SABER SER**

17 responses



*Gráfico 6 Eje 2: Saber ser*

*Tabla 2 Temática Territorio Vida y Ambiente*

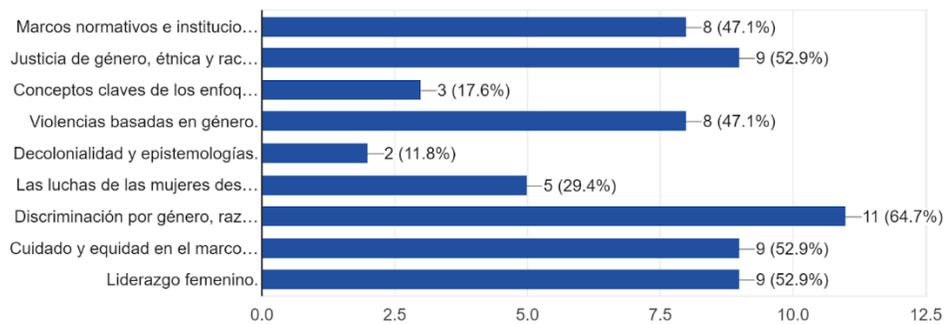
<b>Saber – Saber:</b>	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
<b>Saber – Hacer:</b>	Mejoramiento de la comunicación.
<b>Saber – Ser:</b>	Lenguaje claro y comprensible.

Fuente: Talento Humano, Hospital del Sarare ESE.

**c) Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad**

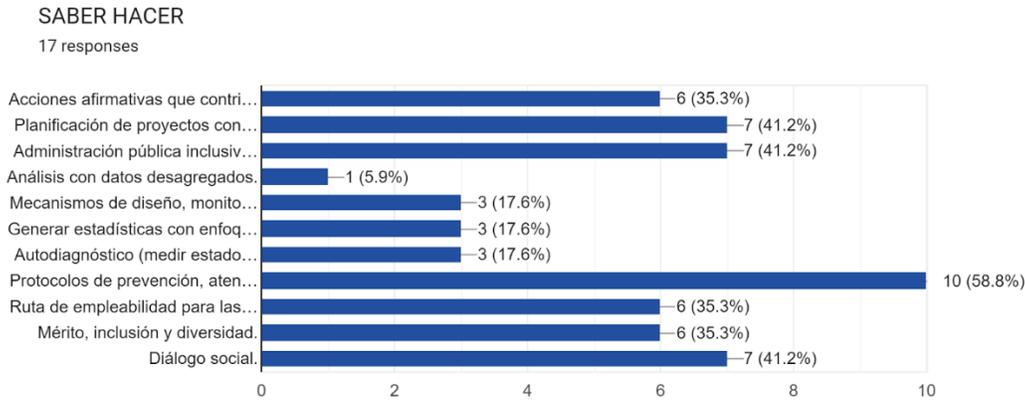
**SABER**

17 responses

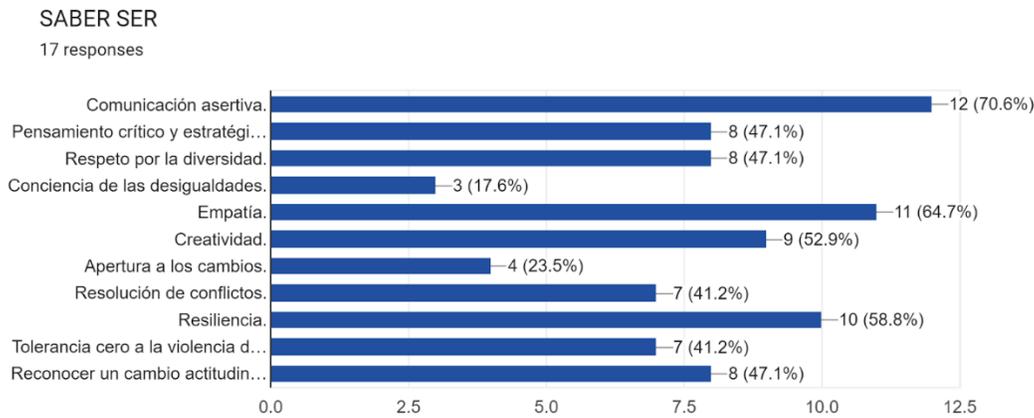


*Gráfico 7 Eje 3: Saber*

**TRD. 321.20**



*Gráfico 8 Eje 3: Saber hacer*



*Gráfico 9 Eje 3: Saber ser*

*Tabla 3 Temática Mujeres, Inclusión y Diversidad*

<b>Saber – Saber:</b>	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
<b>Saber – Hacer:</b>	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
<b>Saber – Ser:</b>	Comunicación asertiva.

Fuente: Talento Humano, Hospital del Sarare ESE.

TRD. 321.20

**d) Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura**

**SABER**

17 responses

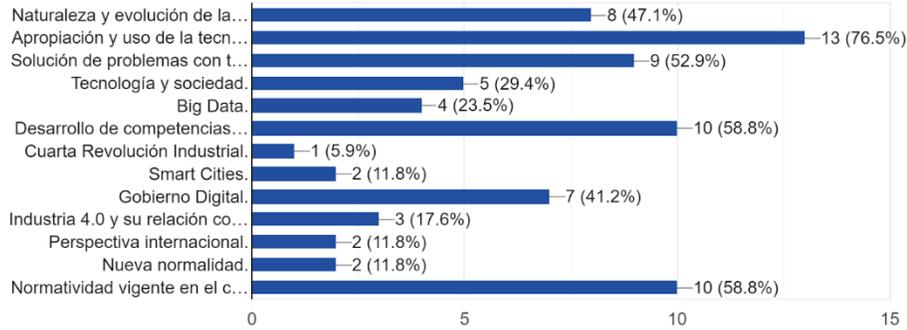


Gráfico 10 Eje 4: Saber

**SABER HACER**

17 responses

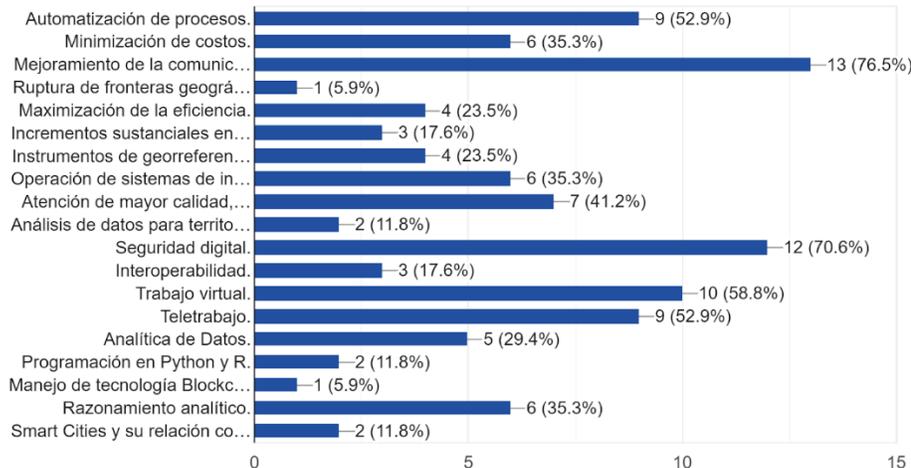
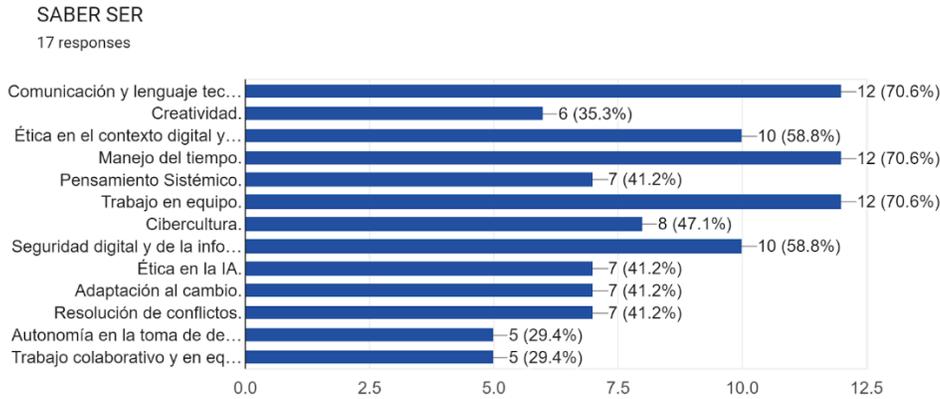


Gráfico 11 Eje 4: Saber hacer

**TRD. 321.20**



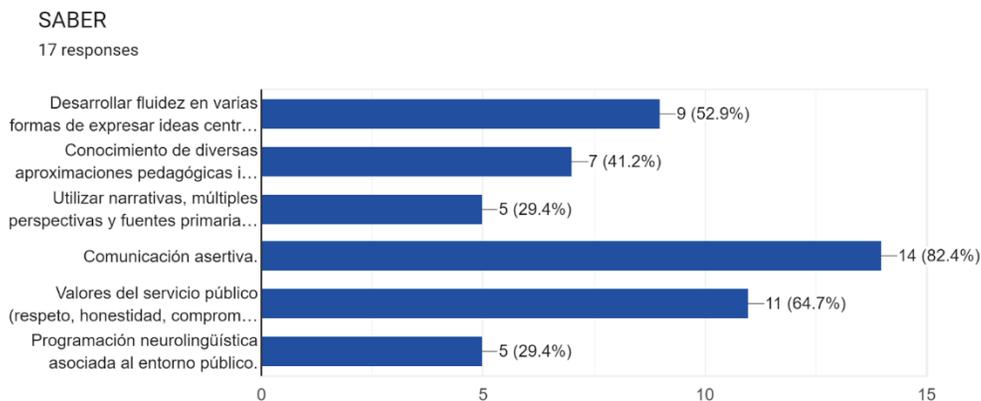
*Gráfico 12 Eje 4: Saber ser*

*Tabla 4 Temática Transformación Digital y Cibercultura*

<b>Saber – Saber:</b>	Apropiación y uso de la tecnología.
<b>Saber – Hacer:</b>	Mejoramiento de la comunicación
<b>Saber – Ser:</b>	Comunicación y lenguaje tecnológico/trabajo en equipo.

Fuente: Talento Humano, Hospital del Sarare ESE.

**e) Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

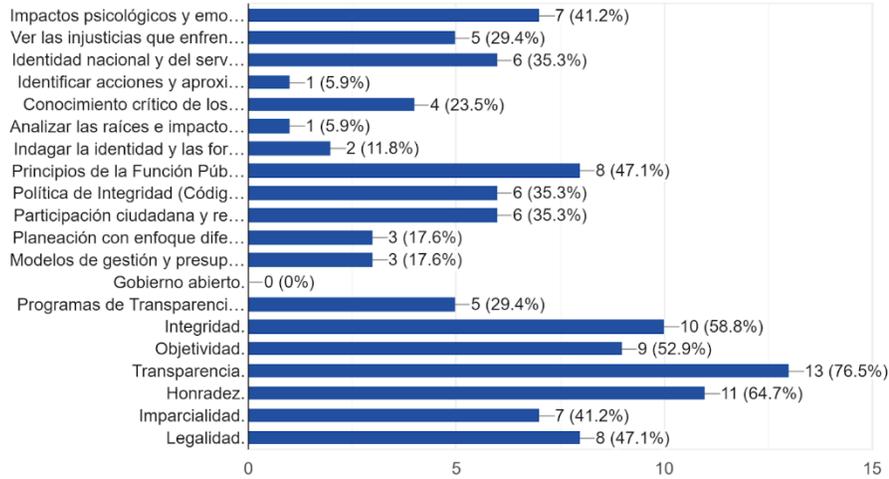


*Gráfico 13 Eje 5: Saber*

**TRD. 321.20**

**SABER HACER**

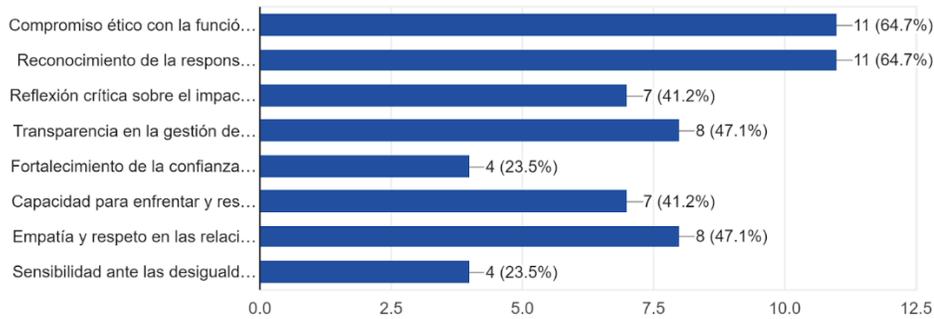
17 responses



*Gráfico 14 Eje 5: Saber hacer*

**SABER SER**

17 responses



*Gráfico 15 Eje 5: Saber ser*

*Tabla 5 Temática Probidad, Ética e Identidad de lo Público*

<b>Saber – Saber:</b>	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia y diligencia).
<b>Saber – Hacer:</b>	Transparencia.
<b>Saber – Ser:</b>	Reconocimiento de la responsabilidad social del servidor público.

Fuente: Talento Humano, Hospital del Sarare ESE.

TRD. 321.20

**f) Eje 6: Habilidades y Competencias**

**SABER**

17 respuestas

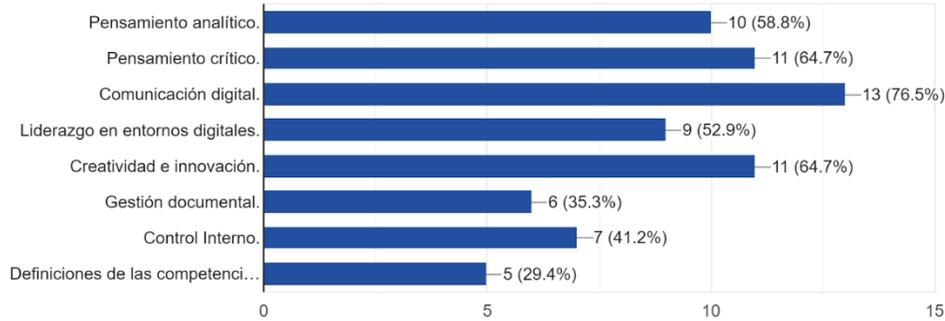


Gráfico 16 Eje 6: Saberes

**SABER HACER**

17 respuestas

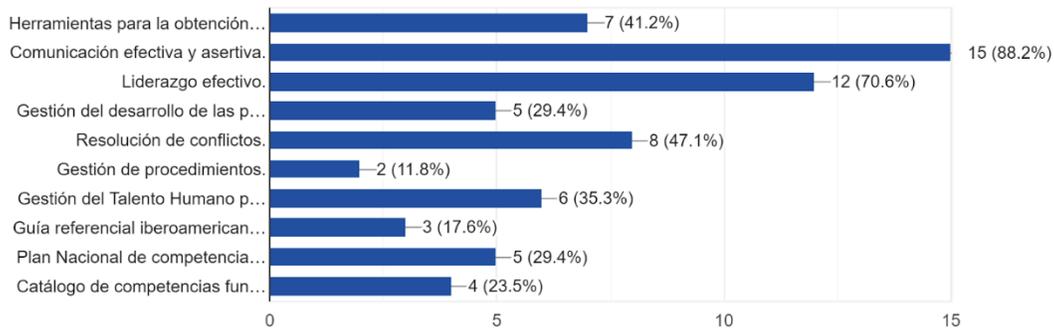
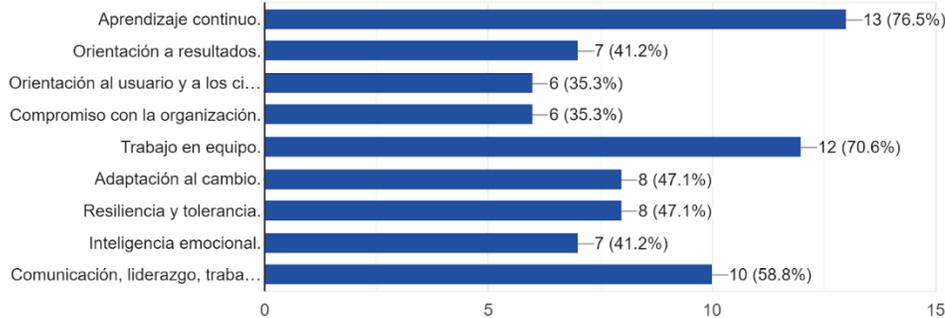


Gráfico 17 Eje 6: Saber hacer

**TRD. 321.20**

**SABER SER**

17 respuestas



*Gráfico 18 Eje 6: Saber ser*

*Tabla 6 Temática Habilidades y Competencias*

<b>Saber – Saber:</b>	Comunicación digital.
<b>Saber – Hacer:</b>	Comunicación efectiva y asertiva.
<b>Saber – Ser:</b>	Aprendizaje continuo.

Fuente: Talento Humano, Hospital del Sarare ESE.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares del Hospital del Sarare ESE, se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

## 8.2. Programación del Plan Institucional

Los temas priorizados se organizaron según su relevancia e impacto, estableciendo estrategias de aprendizaje y metodologías para su ejecución. La implementación se llevará a cabo mediante convenios interadministrativos y/o procesos de contratación, garantizando los recursos necesarios para su desarrollo.

## 8.3. Beneficiarios

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los empleados y funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E., incluyendo personal de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, provisional y temporal.

TRD. 321.20

#### 8.4. Facilitadores

La ejecución del PIC se desarrollará a través de alianzas y convenios interinstitucionales. Para capacitaciones específicas, se contará con personal interno de la entidad o con el apoyo de las siguientes instituciones:

- **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)**
- **Red de Universidades Públicas y Entidades Públicas (DAFP)**
- **Convenios con instituciones educativas y universidades**
- **ARL SURA**
- **Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)**
- **Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos (ACESI)**
- **Otras entidades aliadas**

#### 8.5. Estrategia de capacitación

Las capacitaciones se estructurarán en estrategias internas y externas, orientadas al cumplimiento de las metas institucionales. Estas actividades buscarán desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que fortalezcan el desempeño de los servidores públicos.

##### *a) Capacitación Interna*

- **Cursos:** Transmisión de conocimientos específicos en las distintas dependencias para fortalecer competencias laborales.
- **Investigaciones:** Socialización de resultados de estudios realizados por las áreas del hospital.
- **Capacitación virtual:** Contenidos específicos y audiovisuales para facilitar el aprendizaje mediante plataformas digitales.

##### *b) Capacitación Externa*

- **Cursos:** Formación externa para el fortalecimiento de competencias laborales específicas.
- **Seminarios:** Encuentros técnicos y académicos para el estudio profundo de temáticas especializadas con enfoque interactivo.
- **Talleres:** Actividades prácticas y participativas que combinan teoría y práctica para desarrollar habilidades específicas.
- **Diplomados:** Programas de formación avanzada para actualizar y profundizar conocimientos en áreas clave.
- **Capacitación virtual:** Uso de plataformas digitales y material audiovisual externo para temas especializados.

**TRD. 321.20****9. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El programa de la ESE, pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios de la entidad, a través del fortalecimiento de las competencias y habilidades con el fin de incrementar la capacidad individual, colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional logrando funcionarios competentes y comprometido para la presentación humanizada y segura de los servicios de la institución para la ciudadanía.

**9.1. Inducción y reinducción**

El programa de inducción tiene por objetivo integrar a la plataforma estratégica, la cultura corporativa, el sistema de valores de la entidad, acercando al servidor público sobre la misión, visión y objetivos institucionales y aumentado el sentido de pertenencia y el compromiso por la ESE. El programa se activa cada vez que ingresa un funcionario. La inducción se realiza por medio de videos e infografías, y se dividen en tres módulos:

**1. MODULO 1: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.**

- Direccionamiento estratégico
- Sistema de gestión y MIPG

**2. MODULO 2: PROGRAMAS INSTITUCIONALES DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E**

- Humanización
- Seguridad del paciente
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión ambiental
- Gestión del riesgo y Programa de Transparencia y ética empresarial

**3. INDUCCIÓN ESTRATÉGICA**

- Gestión estratégica del talento humano
- Gestión de las TIC'S

**4. INDUCCIÓN TÉCNICA**

- Gestión de la información estadística
- SIAU
- Farmacia
- Misión medica
- Facturación y glosas
- Vigilancia epidemiológica
- Contratación de servicios salud y cartera
- Mantenimiento e infraestructura (Incluyendo Biomédicos)
- Gestión documental
- Laboratorio
- Banco de sangre
- Coordinación de Enfermería

**TRD. 321.20**

- Coordinación Medica

Por otro lado, el programa de Reinducción tiene como objetivo principal realinear la integración del empleado con la cultura organizacional, especialmente en respuesta a cambios significativos dentro la entidad. Este proceso busca consolidar los conocimientos actualizados, particularmente en aspectos normativos y obligatorios, reforzando así su sentido de pertenencia, compromiso y liderazgo. Se subraya la importancia de construir y participar activamente en el desarrollo de las actividades institucionales.

La Reinducción en el Hospital del Sarare E.S.E. es una iniciativa dirigida a todos los empleados con más de dos años de experiencia en la institución. Este programa se insertará dentro de los 5 encuentros de formación continua, cada uno con una duración de tres días, diseñados para abordar programas y subprocesos transversales que son de suma relevancia para el funcionamiento eficiente de la institución.

Es crucial destacar que se está llevando a cabo un proceso de optimización en el proceso de inducción y reinducción. Este proceso implica la integración de plataformas digitales, con el objetivo de reducir los tiempos dedicados a la capacitación y mejorar la efectividad del mismo. La implementación de estas herramientas tecnológicas no solo agilizará el proceso de reinducción, sino que también garantizará una experiencia más completa y actualizada para los nuevos vinculados, al proporcionar acceso a recursos y materiales de formación de manera ágil y accesible.

**9.2. Plan de Capacitaciones**

Se determinaron las acciones formativas y normativas priorizadas para la vigencia en la siguiente tabla, de acuerdo a las necesidades recopiladas y analizadas:

*Tabla 7 Acciones formativas y normativas priorizadas PIC vigencia 2025*

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>DIRIGIDO A</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	<b>PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano
Lenguaje claro y comprensible.	<b>TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano
Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	<b>MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano
Comunicación y lenguaje tecnológico	<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano

**TRD. 321.20**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>DIRIGIDO A</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia y diligencia).	<b>PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano
Transparencia.	<b>PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano
Aprendizaje continuo.	<b>HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b>	Todo el personal	Subgerencia de Talento Humano
<b>NECESIDAD LÍDERES DE PROCESOS, SUBPROCESOS Y/O SERVICIOS</b>			
(Ley 1751 del 16 de febrero de 2015) estableció en su artículo 5° que le corresponde al estado “formular y adoptar políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales”, así como también: “realizar el seguimiento continuo de la evolución de las condiciones de salud de la población a lo largo del ciclo de vida de las personas”.	<b>FORMACIÓN EN EL MÉTODO ABA.</b>	Rehabilitación	Líder servicio de terapias
Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25: indica cada empresa debe implementar y mantener las disposiciones necesarias, en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores	<b>BRIGADAS DE EMERGENCIA.</b>	Personal designado.	Líder SST.
Programa de control integral de plagas institucional - ítem de revisión para emisión del concepto sanitario por parte de la UAESA art 201 y art 593 ley 09 de 79 dirigido al personal de mantenimiento que realiza los procesos de control integral de plagas.	<b>MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS EN SALUD PÚBLICA</b>	Personal operativo	Líder de Gestión Ambiental.

**TRD. 321.20**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>DIRIGIDO A</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Cumplimiento al art. 10 del decreto 1575 de 2007 – ítem de revisión para emisión del concepto sanitario por parte de la UAESA dirigido al personal de mantenimiento.	<b>CURSO BÁSICO OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TANQUES DE ALMACENAMIENTO DE AGUA.</b>	Personal operativo.	Líder de Gestión Ambiental.
Se requiere actualización en conocimientos y habilidades	<b>TOMOGRAFIA COMPUTADA / MEDIOS DE CONTRASTE</b>	Personal designado	Líder de Imágenes diagnósticas
Se requiere actualización en conocimientos y habilidades	<b>MAMOGRAFIA</b>	Personal designado	Líder de Imágenes diagnósticas
Ley 1616 "por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"	<b>PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS /  PREVENCION E INTERVENCION DE LA CONDUCTA SUICIDA</b>	Profesionales	Líder de Psicología
Se requiere que el personal de ti, tenga conocimiento sobre la adopción de IPV6	<b>ADOPCIÓN IPV6</b>	Personal gestión de las Tic's	Líder de Gestión de las Tic's
RESOLUCIÓN 4272 DE 2021	<b>FORMACIÓN TRABAJADOR AUTORIZADO PARA TRABAJO SEGURO EN ALTURAS</b> Con duración de 32 horas (vigencia 18 meses)	P – T- A Personal que ingrese nuevo a las áreas, que realice trabajo en alturas.	Responsable de SST
RESOLUCIÓN 4272 DE 2021	<b>RESCATE INDUSTRIAL EN TRABAJO EN ALTURAS</b>	P – T- A Personal de mantenimiento, sistemas, biomédico y salud laboral que realice trabajo en alturas.	Responsable de SST

**TRD. 321.20**

ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMÁTICO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE
RESOLUCIÓN 4272 DE 2021	<b>ACONDICIONAMIENTO DE ANDAMIOS PARA TRABAJO EN ALTURAS</b>	P – T- A Personal de mantenimiento, sistemas, biomédico y salud laboral que realice trabajo en alturas.	Responsable de SST
RESOLUCIÓN 0491 DE 2020	<b>TRABAJADOR EN ESPACIOS CONFINADOS.</b>	P-T- A funcionarios de mantenimiento y salud laboral	Responsable de SST
RESOLUCIÓN 40595 DE 2022	<b>PRUEBAS TEÓRICAS Y PRACTICAS PARA CONDUCTORES</b> (Vigencia anual)	T – A Conductores de motocicletas (vacunadores) Conductores de vehículos (ambulancias)	Responsable de SST

*Fuente:* Cronograma del PIC 2025, Hospital del Sarare ESE.

Así mismo, en el marco de la definición de las acciones formativas a impartir, se consultó con la Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Gestión de la Calidad, Subgerencia Administrativa y Financiera y la Oficina de Control Interno la pertinencia de aquellas capacitaciones transversales y en algunos casos, normativas, que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales.

*Tabla 8 Acciones formativas transversales del PIC vigencia 2025*

ACCIÓN NORMATIVA	EJE TEMÁTICO	PROCESOS / CARGOS A QUIEN SE DIRIGE
<b>Identificar y gestionar riesgos a los que la entidad puede estar expuesta.</b>	<b>Sistema de Administración del Riesgo.</b>	Oficiales de cumplimiento del Sistema de Administración de Riesgo.
<b>Formación para oficiales de cumplimiento y dirección en SICOF.</b>	<b>Sistema de Administración del Riesgo.</b>	Oficiales de cumplimiento, Dirección.
<b>Formación para oficial de cumplimiento suplente SARLAFT.</b>	<b>Sistema de Administración del Riesgo.</b>	Oficiales de cumplimiento suplentes.
<b>Formación en gestión y administración de riesgo para miembros del Comité de Riesgos.</b>	<b>Sistema de Administración del Riesgo.</b>	Miembros del Comité de Riesgos.
<b>Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción.</b>	<b>Sistema de Administración del Riesgo.</b>	Todo el personal de ingreso.

TRD. 321.20

ACCIÓN NORMATIVA	EJE TEMÁTICO	PROCESOS / CARGOS A QUIEN SE DIRIGE
Formación institucional PTEE.	Ética, Transparencia y Buen Gobierno.	Todo el personal de la entidad.
Implementar estrategias para el correcto desarrollo de procesos de selección en entidades públicas del sector salud.	Proceso de Selección - Función Pública.	Talento Humano, Directivos y Comisiones de Personal.
Efectuar y adoptar la organización y correcto funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la entidad.	Comisión Nacional del Servicio Civil.	Talento Humano, Control Interno, Comisión del Personal.
Fortalecer el conocimiento sobre Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).	Acción Normativa para Evaluación del Desempeño.	Jefes de área, Talento Humano, Empleados provisionales y de carrera.
Formación para miembros del Comité de Conciliación.	Gestión Jurídica y Resolución de Conflictos.	Miembros del Comité de Conciliación.
Formación para personal del proceso de Gestión Financiera y Administrativa en formulación de políticas contables.	Gestión Financiera y Normativa Contable.	Personal del proceso de Gestión Financiera y Administrativa.

Fuente: Cronograma del PIC 2025, Hospital del Sarare ESE.

De igual forma, se incluyen las capacitaciones dirigidas a los servidores públicos elegidos o nombrados para ejercer cargos directivos con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.

*Tabla 9 Acciones formativas dirigida a funcionarios directivos de la planta de personal*

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICA
<b>GOBIERNO Y ÉTICA PÚBLICA</b>	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
<b>HABILIDADES GERENCIALES Y DIRECTIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Liderazgo</li> <li>b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)</li> <li>c. Modelos de toma de decisiones</li> <li>d. Negociación colectiva y resolución de conflictos</li> <li>e. Gestión del talento humano</li> </ul>

Fuente: Programa de alta gerencia del Estado. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

**TRD. 321.20**

Para finalizar, en el diagnóstico de acciones formativas se definió aquellas capacitaciones del personal misional en convenio interinstitucional con la universidad de pamplona para el mejoramiento de los servicios ofertados por la ESE.

*Tabla 10 Acciones formativas funcionarios y servidores del área misional.*

<b>ACCIÓN NORMATIVAS</b>	<b>PROCESO</b>	<b>A QUIEN SE DIRIGE</b>
<b>PROA/RAM</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>Clasificación del TRIAGE/Emergencias Ginecobstetricia.</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>BLS</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>ACLS</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>PALS / NALS</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>Minuto de oro</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>Administración segura de medicamentos.</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>Humanización en los servicios de salud.</b>	Talento Humano	Personal designado
<b>Cumplimiento de aislamientos y en la prevención de Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud (IAAS)</b>	Talento Humano	Personal designado

*Fuente:* Cronograma del PIC 2025, Hospital del Sarare ESE.

### **9.3. Plan de Capacitaciones de Formación Continua**

Estas capacitaciones de formación continua las realizan por los líderes de cada proceso para fortalecer conocimientos y destrezas de cada trabajador de la institución. En la vigencia 2025, se planifica 4 encuentros de tres días para realizar las capacitaciones de programas transversales de la siguiente manera:

*Tabla 11 Temáticas programa de formación continua vigencia 2025.*

<b>Módulo 1 - marzo</b>	
<b>Temas</b>	<b>Responsable</b>
<b>Fármaco-vigilancia</b>	Responsable del programa de fármaco-vigilancia
<b>Seguridad del paciente</b>	Responsable del programa de seguridad del paciente.
<b>Reactivo-vigilancia</b>	Responsable del programa de reactivo-vigilancia

TRD. 321.20

Seguridad y salud en el trabajo	Responsable del programa de salud laboral.
Hemovigilancia	Responsable del programa de hemo-vigilancia.
Enfermería	Líder de internación.
Unidad de vigilancia epidemiológica	Responsable del programa de unidad de vigilancia epidemiológica.
Tecnovigilancia	Responsable del programa de tecno-vigilancia.
<b>Módulo 2 - junio</b>	
<b>Temas</b>	<b>Responsable</b>
Fármaco-vigilancia	Líder de farmacia
IAAS	Líder de IAAS
Seguridad y salud en el trabajo	Responsable del programa de salud laboral
Misión médica	Referente misión médica
Planeación estratégica	Líder de gestión de la calidad
Reactivo-vigilancia	Responsable del programa de reactivo-vigilancia
Unidad de vigilancia epidemiológica	Líder del programa de vigilancia epidemiológica.
Gestión ambiental	Líder gestión ambiental
Enfermería	Líder de internación.
<b>Módulo 3 septiembre</b>	
<b>Temas</b>	<b>Responsable</b>
Humanización	Referente de humanización
Unidad de vigilancia epidemiológica	Responsable de unidad de vigilancia epidemiológica.
Laboratorio clínico	Líder del servicio de laboratorio clínico
Control de infecciones	IAAS

**TRD. 321.20**

<b>Administración del riesgo</b>	Comité de administración del riesgo
<b>Proa</b>	IAAS
<b>Procesos de selección</b>	Responsable de talento humano
<b>Módulo 4 - noviembre</b>	
<b>Temas</b>	<b>Responsable</b>
<b>Seguridad del paciente</b>	Responsable del programa de seguridad del paciente.
<b>Programa de transparencia</b>	Líder de GETH
<b>Clima organizacional</b>	Referente de humanización
<b>Fármaco-vigilancia</b>	Líder de farmacia
<b>Hemovigilancia</b>	Responsable del programa de hemo-vigilancia.
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	Responsable del programa de salud laboral
<b>Gestión ambiental</b>	Líder gestión ambiental

*Fuente:* Cronograma del PIC 2025, Hospital del Sarare ESE.

La planeación, el cronograma y la ejecución del plan de la vigencia, para cada servicio, es responsabilidad del líder, responsable y/o referente del proceso y se tomara registro de asistencia en el formato *SEI-01-F16 - FORMATO DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES* el cual, se realiza la medición de la efectividad en la ficha de capacitación para fomentar control y evaluación. Así mismo, se aplicará la ficha técnica de capacitaciones *THS-00-F24 FICHA TECNICA DE CAPACITACION FORMACIÓN CONTINUA* para seguimiento de la eficacia y efectividad de las capacitaciones.

## **10. EJECUCIÓN**

Para la ejecución de las formaciones solicitadas, el Talento Humano establece un cronograma adecuado y se garantizan los recursos necesarios para el óptimo cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, el cual podrá ejecutarse con las siguientes indicaciones:

- ✓ En modalidad presencial, virtual y sincrónico.
- ✓ Para el desarrollo de las capacitaciones hay dos tipos, la Capacitación interna con los funcionarios de la entidad y Capacitación externa la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos de los convenios y/o alianzas con las entidades.

### TRD. 321.20

- ✓ Se realiza la Inscripción a la oferta que cada funcionario deba y/o requiera a las capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

## 11. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las capacitaciones y/o entrenamientos se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las mismas:

- Listado de Asistencia: este registro debe ser firmado por todos los asistentes, sin excepción, a cada actividad y permitirá realizar una base de datos que permita llevar una información para realizar medición del indicador del plan.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital
- Evaluación de desempeño de la Capacitación: aplicará para todas las capacitaciones que se desarrollen y se efectúen una vez finalice la actividad o en su defecto, una evaluación general que contenga cada descripción de la actividad, por medio del formato *Ficha Técnica de Capacitación*.

## 12. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

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

## 13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el Plan de Capacitaciones, se estableció la medición del siguiente indicador trimestralmente:

$$\% \text{ de Cumplimiento} = \frac{N^{\circ} \text{ capacitaciones ejecutadas}}{\text{Total de capacitaciones planificadas periodo}} * 100$$

Con el fin de garantizar el correcto seguimiento se plantea la medición de la cobertura trimestralmente:

**TRD. 321.20**

$$\% \text{ de Cobertura} = \frac{\text{Cantidad de personas que asisten a la capacitación}}{\text{Total de personas convocadas a la capacitación}} * 100$$

Realizando seguimiento al trabajo de las capacitaciones y formación de educación continua se plantea el siguiente indicador de medición trimestral para la evaluación del mismo:

$$\% \text{ de Efectividad} = \frac{\text{Nº de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente}}{\text{Total de personas capacitadas}} * 100$$

Por último, se tiene en cuenta la medición que se diligencia en cada ficha de capacitación por el responsable de la misma, para realizar el seguimiento a la cobertura y efectividad.

**14. PRESUPUESTO**

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone del rubro presupuestal **servicio de consultoría en administración, servicios de gestión y servicios de tecnología de la información 2.1.2.02.02.008-831 en un valor \$126.291.000,00.**

**15. CONTROL DE CAMBIOS.**

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	31/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	31/03/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/03/2019	Se Actualiza el Documento
008	31/01/2020	Se Actualiza el Documento
009	26/01/2021	Se Actualiza el Documento
010	19/01/2022	Se Actualiza el Documento
011	11/08/2022	Se incluye capacitación en referencia a Viruela Símica, SECOP y decreto 444 de 2022.

**TRD. 321.20**

012	30/01/2023	Se Actualiza el Documento
013	17/01/2024	Se incluye formación directivos públicos.
014	24/01/2025	Se actualizan los ejes temáticos según lo dispuesto por la función pública – Plan Nacional de Capacitación 2023-2026.