

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	5
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2. ALCANCE	7
3. DEFINICIONES.....	7
4. MARCO LEGAL	8
5. RESPONSABILIDADES.....	12
6. TALENTO HUMANO REQUERIDO.....	14
7. MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS REQUERIDOS	15
8. DESARROLLO.....	16
8.1 LINEAMIENTOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, 2023 – 2030.....	16
8.1.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	17
8.1.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente.....	17
8.1.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	18
8.1.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	18
8.1.5 Eje 5: Probidad, Ética E Identidad de lo Público	19
8.1.6 Eje 6: Habilidades y Competencias	19
8.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	20

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

8.2.1	Priorización de las necesidades de capacitación	21
8.2.2	Fuentes complementarias para la identificación de necesidades.....	21
8.2.3	Resultados de la encuesta de necesidades de capacitación	21
8.2.4	Participación del talento humano por proceso	22
8.2.5	Priorización en temas de inducción y reinducción.....	23
8.2.6	Priorización temas de interés de capacitación	25
8.2.7	Priorización ejes temáticos Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030.....	26
8.3	FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL	28
8.3.1	Inducción y reinducción	28
8.3.2	Necesidades de Capacitación	30
8.4	HERRAMIENTAS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	34
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	36
10.	ENFOQUE DIFERENCIAL	37
11.	ANEXOS	38
12.	FORMATOS RELACIONADOS	38
13.	BIBLIOGRAFIA	39

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objeto definir y estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Red de Salud del Centro E.S.E., como un instrumento estratégico orientado al fortalecimiento del talento humano y al mejoramiento continuo de la prestación de los servicios de salud. Este plan responde al interés institucional de atraer, desarrollar y retener a los profesionales idóneos, promoviendo un servicio de salud más cercano, con excelencia y amor, mediante el fortalecimiento de competencias laborales acordes con las necesidades organizacionales y del entorno.

El desarrollo de competencias se concibe como un proceso integral que permite potenciar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, las cuales se reflejan en comportamientos laborales orientados a un desempeño eficiente y efectivo. Dicho desempeño se enfoca en el logro de resultados específicos, medibles y verificables, en coherencia con los objetivos estratégicos de la institución y con los lineamientos de calidad, eficiencia y eficacia en la gestión pública en salud. En este sentido, el plan contribuye de manera directa al cumplimiento del objetivo estratégico institucional, orientado a consolidar un equipo de trabajo competente, comprometido y satisfecho.

El Plan Institucional de Capacitación se configura como una herramienta integral

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

para el direccionamiento, la planeación, la gestión, el seguimiento y la evaluación de los procesos de formación y capacitación del talento humano. En su estructura se definen el alcance, la metodología, las metas y los recursos necesarios para su implementación durante la vigencia correspondiente. Asimismo, contempla acciones de formación técnico-científica, técnico-administrativa, desarrollo de competencias personales y fortalecimiento de habilidades técnicas, en respuesta a las necesidades identificadas tanto a nivel institucional como de los servidores públicos.

El proceso de capacitación se fundamenta en un análisis articulado de los requerimientos de formación derivados de los diferentes sistemas de gestión adoptados por la entidad, las necesidades detectadas en el talento humano y las recomendaciones formuladas a partir de auditorías internas y externas.

Para su ejecución, el plan acoge los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como la normativa vigente aplicable, garantizando la apropiación y aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos en el ejercicio laboral.

De igual manera, el Plan Institucional de Capacitación se articula con los seis ejes

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 —Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujer, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Ética, Probidad e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias— con el propósito de fortalecer las capacidades del talento humano y contribuir a la prestación de un servicio de salud de mayor calidad para la comunidad.

1. OBJETIVO

Fortalecer las competencias laborales del talento humano la Red de Salud del Centro E.S.E., en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mediante el desarrollo integral de las dimensiones del ser, el saber y el saber hacer, así como el fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales, la actualización permanente de conocimientos y la consolidación de habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el fin, propender la misión institucional y elevar los niveles de eficiencia y eficacia institucional, con un equipo de trabajo competente, comprometido y orientado a la generación de valor público en la prestación de los servicios de salud.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional mediante el fortalecimiento de las competencias individuales del talento humano y el desarrollo de la capacidad técnica de las áreas responsables de la ejecución de los procesos y procedimientos institucionales.
- Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, mediante procesos de inducción, reinducción y formación en valores, principios y plataforma estratégica, que promuevan la identidad institucional, el compromiso y la ética del servicio público.
- Fortalecer la gestión del conocimiento institucional mediante la implementación de estrategias que promuevan el desarrollo y la transferencia, uso y apropiación efectiva del conocimiento y la información como soporte para la toma de decisiones y la mejora continua.
- Desarrollar competencias que faciliten la adaptación al cambio y a los retos del entorno organizacional, fortaleciendo la capacidad institucional para responder de manera oportuna, eficiente y sostenible a las demandas del contexto
- Fomentar el desarrollo integral de los servidores y la consolidación de una ética del servicio público, acorde con los principios institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

2. ALCANCE

Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación a la Red de Salud Centro E.S.E, quienes podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad.

3. DEFINICIONES

Capacitación: la capacitación se concibe como un conjunto integral de procesos organizados, abarcando tanto la educación no formal como la informal, de acuerdo con los lineamientos de la Ley General de Educación.

Competencia: la competencia se define como la capacidad intrínseca de un individuo para desempeñar eficazmente las funciones inherentes a un empleo en diversos contextos. Esta habilidad se encuentra determinada por un conjunto integral de factores, que abarcan conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Educación Formal: la educación formal se refiere a la instrucción impartida en establecimientos educativos aprobados, siguiendo una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

grados y títulos.

Educación Informal: la educación informal engloba todo conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, proveniente de diversas fuentes como personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres y comportamientos sociales, sin seguir una estructura formal de aprendizaje.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el instrumento mediante el cual las entidades públicas identifican, priorizan y desarrollan acciones de capacitación para fortalecer las competencias de los servidores públicos, mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con las políticas de gestión del talento humano definidas por la Función Pública.

4. MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en el marco normativo que regula la formación y el desarrollo del talento humano en el empleo público en Colombia, el cual establece la obligatoriedad, los principios, los enfoques y los lineamientos que orientan la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

los procesos de capacitación, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En este sentido, el **Decreto Ley 1567 de 1998** constituye la norma marco de la capacitación en el sector público, al crear el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, definiendo la capacitación como un proceso orientado al fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los servidores públicos, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, al mejor desempeño laboral y a la adecuada prestación de los servicios a la ciudadanía. Este principio de acceso a la capacitación en condiciones de igualdad es reforzado por el **Decreto 894 de 2017**, que promueve la profesionalización del servidor público sin distinción del tipo de vinculación.

La **Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación)** y sus desarrollos reglamentarios, particularmente el **Decreto 1075 de 2015**, aportan el sustento conceptual al reconocer la educación formal, no formal e informal como modalidades válidas de formación, siendo estas últimas la base del Plan Institucional de Capacitación, en tanto permiten la actualización, el fortalecimiento de competencias y el aprendizaje continuo en el ámbito laboral. En concordancia, la **Ley 1064 de 2006** fortalece la educación para el trabajo y el desarrollo humano como componente esencial de los procesos de capacitación institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

La **Ley 909 de 2004** establece que la capacitación de los servidores públicos debe orientarse al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, así como el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Esta orientación se complementa con la **Ley 1960 de 2019**, que enfatiza la profesionalización y el desarrollo permanente de los servidores públicos como elementos estratégicos de la gestión del talento humano. De igual manera, la **Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)** reconoce la capacitación como un derecho y un deber del servidor público, al establecer su relación directa con el adecuado desempeño de las funciones públicas.

El enfoque por competencias del Plan Institucional de Capacitación se sustenta en los **Decretos Ley 770 y 785 de 2005**, así como en el **Decreto 1083 de 2015**, modificado por los **Decretos 648 de 2017 y 815 de 2018**, los cuales definen las competencias laborales generales y comportamentales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, estableciendo la necesidad de que la capacitación se articule con los perfiles de empleo, los requerimientos funcionales y las habilidades blandas necesarias para el desempeño institucional.

Así mismo, el **Decreto 682 de 2001** y el **Decreto 4665 de 2007** adoptan el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos, consolidando

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

el enfoque de desarrollo de competencias como eje de la formación en el Estado y orientando a las entidades en la estructuración de sus planes institucionales de capacitación.

En el marco de la planeación y la gestión pública, el **Decreto 1499 de 2017** adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), estableciendo la capacitación como un instrumento estratégico de la Dimensión de Talento Humano. A su vez, el **Decreto 612 de 2018** dispone la integración del Plan Institucional de Capacitación al Plan de Acción de las entidades, garantizando su articulación con los objetivos estratégicos, los planes institucionales y los resultados de gestión.

En el ámbito sectorial, el Decreto 780 de 2016 establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud, disponiendo la capacitación del talento humano como un requisito esencial para garantizar la seguridad del paciente y la calidad en la prestación de los servicios. En concordancia, la Resolución 3100 de **2019** define la capacitación y el entrenamiento del personal como un criterio obligatorio para la habilitación de los servicios de salud, especialmente en temas relacionados con seguridad del paciente y gestión del riesgo. De igual manera, el Decreto 376 de 2022 reglamenta el sistema de formación continua para el talento humano en salud, estableciendo condiciones

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

técnicas, pedagógicas y de calidad que deben cumplir las acciones de capacitación.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación se formula en coherencia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (DAFP–ESAP) y el Manual Operativo del MIPG – Versión 6, los cuales orientan metodológicamente la gestión de la capacitación como un proceso estratégico, articulado a la gestión del conocimiento, la mejora continua y la generación de valor público.

5. RESPONSABILIDADES

La implementación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 será responsabilidad compartida de las diferentes instancias institucionales, garantizando su articulación con la plataforma estratégica, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los sistemas de gestión adoptados por la entidad.

- **Gerencia:**

Aprobar el Plan Institucional de Capacitación, asignar los recursos necesarios

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

para su ejecución y promover la participación activa del talento humano en los procesos formativos.

- **Gestión de Talento Humana:**

Liderar la planeación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC; con el fin de articular el plan con el Plan de Acción Institucional y garantizar su alineación con el MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

- **Líderes de Proceso:**

Identificar y priorizar necesidades de capacitación de sus equipos, facilitar la participación del personal en las actividades programadas, realizar seguimiento a la aplicación de los conocimientos adquiridos y apoyar la evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

- **Gestión de Calidad y planeación:**

Acompañar la formulación y ejecución del PIC, asegurando su alineación con los ejes de acreditación, los planes de mejoramiento y los requisitos normativos aplicables.

- **Colaboradores:**

Participar activamente en las actividades de capacitación, aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus actividades y contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora continua.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

6. TALENTO HUMANO REQUERIDO

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se requiere la participación de talento humano con competencias técnicas, pedagógicas y administrativas, tanto a nivel interno como externo:

- Equipo profesional de Gestión del Talento Humano, responsable de la gestión integral del plan.
- Profesionales líderes de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, quienes actuarán como facilitadores, formadores internos o enlaces técnicos.
- Personal del Proceso de Gestión de Calidad y planeación, Seguridad del Paciente, Gestión del Riesgo y Sistemas y modelos de Gestión, para temas normativos y transversales.
- Facilitadores externos especializados, cuando se requiera, provenientes de:
 - ARL
 - Instituciones educativas
 - Entidades públicas y privadas
 - Convenios de docencia–servicio
- Personal administrativo y asistencial de la entidad, como población objetivo de los procesos de formación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

7. MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS REQUERIDOS

Para el adecuado desarrollo de las actividades de capacitación se dispondrá de los siguientes materiales:

- Material pedagógico (presentaciones, guías, manuales, infografías).
- Material impreso cuando la modalidad presencial lo requiera.
- Documentos normativos, protocolos, procedimientos y lineamientos institucionales.
- Instrumentos de evaluación (pretest, posttest, encuestas de satisfacción).
- Herramientas de apoyo para actividades prácticas, talleres y simulaciones.

La ejecución del PIC 2026 requerirá la disponibilidad de los siguientes insumos y equipos:

- Equipos de cómputo, videobeam y sistemas de sonido para actividades presenciales.
- Conectividad a internet para actividades virtuales y acceso a plataformas educativas.
- Acceso a plataformas institucionales y aliadas, tales como:
 - Aula virtual Moodle Esecentro.
 - Campus Virtual de Salud Pública – OPS
 - Departamento Administrativo de la función pública- DAFP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

- Plataformas de formación de la ARL.
- Otras
- Salones, auditorios o espacios adecuados para capacitaciones presenciales.
- Equipos y elementos específicos según la temática (por ejemplo, insumos de bioseguridad, simuladores, equipos biomédicos para prácticas).

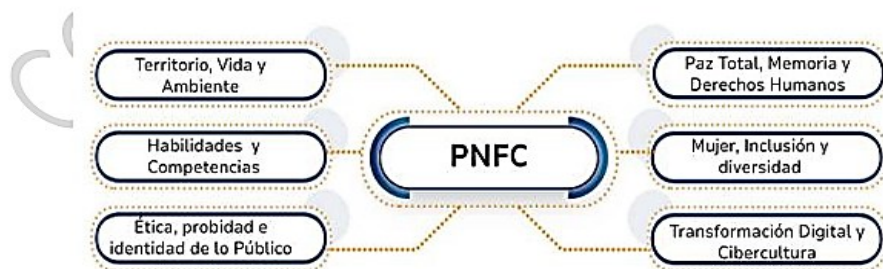
8. DESARROLLO

8.1 LINEAMIENTOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, 2023 – 2030

La priorización de las temáticas del Plan Institucional de la Red de Salud del Centro E.S.E se alinea con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, elaborado bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Este plan presenta seis ejes temáticos que guían las acciones de formación y capacitación del sector público, como se muestra en la siguiente ilustración.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

Ilustración 1. Ejes temático Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030



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

8.1.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

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.

8.1.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente

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. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

8.1.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, de tal manera que se logren transformaciones que nos lleven a vivir en una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual, donde la diversidad sea fuente de desarrollo sostenible e inclusiva.

8.1.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todas y todos los servidores

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

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 tal manera que se aborden elementos como uso de plataformas tecnológicas para gestión de datos, comunicación y lenguaje tecnológico, ética en el contexto digital y apropiación y uso de la tecnología.

8.1.5 Eje 5: Probidad, Ética E Identidad de lo Público

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. Las y 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.

8.1.6 Eje 6: Habilidades y Competencias

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

8.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Red de Salud del Centro E.S.E. se constituye como un conjunto articulado de acciones estratégicas orientadas a fortalecer las competencias del talento humano, optimizar los procesos institucionales y potenciar la capacidad laboral tanto individual como colectiva de los empleados. Este enfoque sistemático busca garantizar la alineación entre el desarrollo del personal, los resultados y metas institucionales previamente establecidos.

La formulación del plan se realiza mediante un proceso estructurado y participativo, que comprende las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis del formulario para la identificación de necesidades en el marco del plan institucional de capacitación (PIC).

El primer paso consiste en la aplicación de una encuesta virtual dirigida a todo el personal de la institución, con el objetivo de recopilar información sobre las brechas de conocimiento y necesidades e intereses de formación. Los datos obtenidos son tabulados y analizados sistemáticamente, generando insumos que permiten establecer prioridades de capacitación de manera objetiva y fundamentada.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

8.2.1 Priorización de las necesidades de capacitación

Con base en los resultados de la encuesta, se procede a la priorización de las necesidades; considerando temas estratégicos, ejes de acreditación y aspectos normativos con el fin de fortalecer el desempeño de los colaboradores y el mejoramiento continuo de los procesos.

8.2.2 Fuentes complementarias para la identificación de necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se fundamenta en las siguientes fuentes de información:

- Aspectos normativos
- Sistema Único de Habilitación y Sistema Único de Acreditación.
- Evaluaciones de desempeño individual, que determina el abordaje de las necesidades de formación continua.
- Resultados de Auditorías internas y externas.
- Informes de manifestaciones de los usuarios generados desde el proceso de relación con el ciudadano.

8.2.3 Resultados de la encuesta de necesidades de capacitación

Los resultados presentados a continuación se derivan de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada al personal de la institución, cuyo objetivo principal fue identificar las prioridades de formación en dos rutas estratégicas para el fortalecimiento institucional:

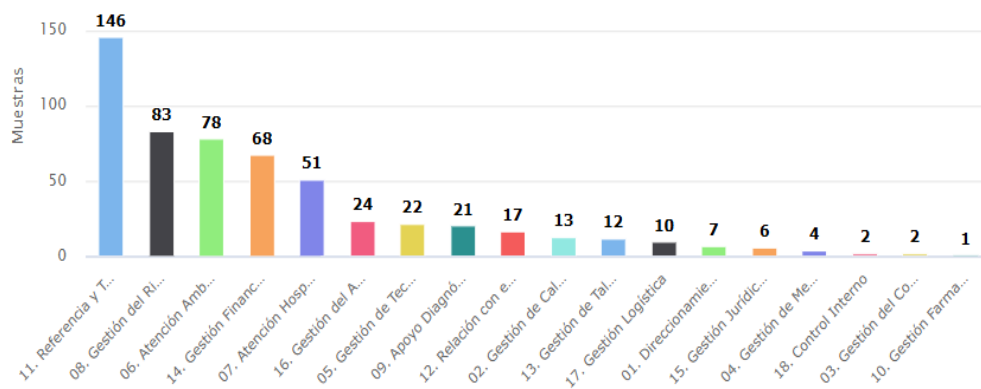
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

- **Ruta 1: Desarrollo de Competencias Laborales**, orientada a mejorar el desempeño individual y colectivo mediante procesos de capacitación, formación y entrenamiento, fortaleciendo las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones.
- **Ruta 2: Fortalecimiento del Cumplimiento de Objetivos Institucionales**, enfocados en promover la alineación del talento humano con la misión, visión y valores institucionales, a través de actividades de inducción, reinducción y sensibilización.

8.2.4 Participación del talento humano por proceso

Para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación se logró la participación de 567 colaboradores lo cual corresponde al 86.8% del talento humano de la Red de Salud del Centro E.S.E.

Grafica 1. Participación del talento humano por proceso



Fuente: Sistema Gestión Integral Almera

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

#	Opción	Total	%
1	11. Referencia y Traslado de Pacientes	146	25.7%
2	08. Gestión del Riesgo en Salud	83	14.6%
3	06. Atención Ambulatoria	78	13.8%
4	14. Gestión Financiera	68	12%
5	07. Atención Hospitalaria	51	9%
6	16. Gestión del Ambiente Físico	24	4.2%
7	05. Gestión de Tecnologías y la Información	22	3.9%
8	09. Apoyo Diagnóstico	21	3.7%
9	12. Relación con el ciudadano	17	3%
10	02. Gestión de Calidad y Planeación	13	2.3%
11	13. Gestión de Talento Humano	12	2.1%
12	17. Gestión Logística	10	1.8%
13	01. Direccionamiento Estratégico	7	1.2%
14	15. Gestión Jurídica y Contractual	6	1.1%
15	04. Gestión de Mercadeo y Comunicaciones	4	0.7%
16	18. Control Interno	2	0.4%
17	03. Gestión del Conocimiento e Innovación	2	0.4%
18	10. Gestión Farmacéutica	1	0.2%
18	Total	567	100%

Fuente: Sistema Gestión Integral Almera

8.2.5 Priorización en temas de inducción y reinducción

De acuerdo con los resultados obtenidos a partir del formulario de detección de necesidades de capacitación, se aplicó un pretest diagnóstico orientado a identificar el nivel de conocimiento del personal en temas estratégicos para la institución. Este instrumento incluyó contenidos asociados a los ejes de acreditación, así como información relevante de la plataforma estratégica, lo que permitió identificar brechas formativas y establecer prioridades de capacitación basadas en evidencia.

El análisis de los resultados permitió definir la priorización de los programas de inducción y reinducción, destacándose como principal eje Seguridad del Paciente, con un 32%, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer competencias

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

relacionadas con la gestión segura de la atención y la prevención de eventos adversos. En segundo lugar, se ubica el Portafolio de Servicios (23%), reflejando la importancia de reforzar el conocimiento del personal sobre la oferta institucional y su adecuada articulación con las necesidades de los usuarios.

Asimismo, se identificó una prioridad significativa en Transformación cultural para una atención humanizada centrada en la persona (18%), lo que resalta la necesidad de consolidar prácticas orientadas a la atención integral, empática y respetuosa, alineadas con los principios de calidad y humanización del servicio.

TEMA PRIORIZADO	% población con respuestas incorrectas
SEGURIDAD DEL PACIENTE	32%
PORTAFOLIO DE SERVICIOS	23%
TRANSFORMACIÓN CULTURAL PARA UNA ATENCIÓN HUMANIZADA CENTRADA EN LA PERSONA	18%
LENGUAJE CLARO E INCLUYENTE	15%
HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN	10%
RESPONSABILIDAD SOCIAL	9%
GESTIÓN DEL RIESGO	9%
PLATAFORMA ESTRATÉGICA	8%
SISTEMAS DE GESTIÓN	6%
DISPOSICIÓN ADECUADA DE RESIDUOS – AMBIENTAL	3%
ENFOQUE DIFERENCIAL	2%

Fuente: Sistema Gestión Integral Almera

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

8.2.6 Priorización temas de interés de capacitación

Del análisis cualitativo de la pregunta abierta consignadas en el formulario de identificación de necesidades de capacitación, se identifican tendencias claras en los intereses formativos del talento humano, las cuales evidencian requerimientos asociados al fortalecimiento de competencias técnicas, analíticas, comunicativas y de liderazgo.

Los resultados muestran un alto interés en herramientas para la gestión y análisis de la información, destacándose el manejo de Excel con 128 respuestas, lo que lo posiciona como la principal necesidad formativa. Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer capacidades relacionadas con el procesamiento, análisis y presentación de datos, competencias fundamentales para la toma de decisiones basada en evidencia y el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales. De manera complementaria se evidencia interés significativo en Power BI (69 respuestas) lo que refleja la demanda por el uso de herramientas para la visualización de datos aplicados a los procesos institucionales.

Asimismo, se identifican necesidades relevantes frente a la redacción de informes (42 respuestas) competencia clave para el fortalecimiento de la comunicación técnica y administrativa, así como el liderazgo de proyectos (26 respuestas lo que evidencia la necesidad de desarrollar habilidades orientada a la planificación,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos. Finalmente, aunque en menor frecuencia, se identificaron intereses asociados a comunicación asertiva y efectiva y humanización de los servicios de salud (11 respuestas) las cuales resultan estratégicas para el fortalecimiento de la cultura organizacional, el trabajo colaborativo y la consolidación de un modelo de atención centrado en la persona.

Temas de interés de capacitación	No.
Manejo de Excel	128
Manejo de Excel, Power BI, redacción de informes, liderazgo de proyectos	74
Power BI	69
Liderazgo de proyectos	26
Redacción de informes	42
Comunicación asertiva y efectiva, humanización en los servicios de salud	11

Fuente: Sistema Gestión Integral Almera

8.2.7 Priorización ejes temáticos Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030

A continuación, se presentan los resultados de interés obtenidos a partir del análisis de las necesidades de capacitación identificadas por los líderes de proceso y organizados conforme a los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Este ejercicio permite identificar las principales prioridades formativas del talento humano, en concordancia con los

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Con base en el análisis de los resultados obtenidos en la consolidación de respuestas del instrumento aplicado al talento humano, se establece que para la vigencia actual se priorizarán los tres ejes estratégicos que registraron la mayor frecuencia de selección por parte de quienes se identificaron como líderes de proceso y los cuales corresponden a: *Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad, Eje 6: Habilidades y Competencias y Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura*. La priorización de estos ejes permitirá orientar las acciones de fortalecimiento institucional hacia el desarrollo de competencias comunicativas, relacionales y colaborativas del talento humano, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional, la efectividad del trabajo interdisciplinario y la calidad en la prestación de los servicios de salud, en coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad y la normativa vigente.

Eje Temático	Temática
Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Comunicación asertiva y no violenta
	Mejoramiento de la comunicación
	Lenguaje claro y comprensible
Eje 6: Habilidades y Competencias	Trabajo en equipo
	Liderazgo efectivo
	Gestión del Talento Humano por competencias
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Big data/ Interoperabilidad/ Analítica de datos

Fuente: Sistema Gestión Integral Almería

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

8.3 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la Red de Salud del Centro E.S.E se realizará durante la vigencia correspondiente, priorizando las necesidades identificadas y optimizando los recursos disponibles, con criterios de pertinencia, oportunidad e impacto. Su seguimiento y evaluación permitirán medir el cumplimiento de los objetivos propuestos y generar insumos para la toma de decisiones y la formulación de acciones de mejora, en concordancia con los lineamientos institucionales y las políticas de gestión del talento humano en el sector público.

8.3.1 Inducción y reinducción

El Programa de Inducción tiene como propósito facilitar la integración del servidor público a la cultura organizacional de la Entidad, así como al conjunto de principios, valores y lineamientos institucionales. De igual manera, busca familiarizarlo con el ejercicio del servicio público, socializar la misión, visión y objetivos institucionales, y fortalecer el sentido de pertenencia hacia la Entidad. Este programa se desarrolla cada vez que se produce el ingreso de un nuevo servidor público.

Por su parte, el Programa de Reinducción está orientado a reorientar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, en razón de los

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

cambios normativos, estructurales, funcionales o estratégicos que se presenten en el Estado o en la Entidad. Así mismo, tiene como finalidad afianzar el sentido de identidad y pertenencia institucional, así como actualizar y reforzar los conocimientos de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento aplicables a los servidores públicos.

La Reinducción aplica a todos los servidores públicos, y deberá realizarse como mínimo cada dos (2) años, o cuando se presenten cambios relevantes o se considere necesario, mediante la participación de los directivos o servidores competentes de las diferentes áreas. Su desarrollo deberá dar cumplimiento a las estrategias, objetivos y lineamientos generales definidos por la Entidad, en concordancia con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, Capítulo II.

Las acciones formativas se realizan a través de una plataforma virtual, cuyo objetivo es brindar la información básica de la Entidad para todo el personal independientemente del tipo de vinculación con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente. Cuando se considere pertinente por parte de la Entidad, tanto la inducción como la reinducción pueden realizarse de manera presencial.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

8.3.2 Necesidades de Capacitación

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron las acciones formativas priorizadas de la siguiente manera:

Sistema único de Habilitación

Sistema	Cursos de habilitación	Servicio
Sistema único de habilitación	Gestión del Duelo	Ambulatorio- Hospitalario- Rehabilitación Integral-Referencia y traslado de pacientes
	Cuidado del Donante	Ambulatorio- Hospitalario- Rehabilitación Integral-Referencia y traslado de pacientes
	Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual	Ambulatorio- Hospitalario- Rehabilitación Integral-Referencia y traslado de pacientes
	Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos	Ambulatorio- Hospitalario- Rehabilitación Integral-Referencia y traslado de pacientes
	Soporte Vital (Básico, Avanzado)	Ambulatorio- Hospitalario-Referencia y traslado de pacientes Apoyo diagnóstico
	Manejo de dolor y cuidado paliativo	Ambulatorio- Hospitalario-Referencia y traslado de pacientes
	Pruebas en punto de atención del paciente (POCT)	Ambulatorio- Hospitalario-Referencia y traslado de pacientes- Atención del Parto Personal de Salud que maneje equipos POCT Bacteriólogos (control de Calidad de POCT)
	Toma de Muestras de laboratorio	Apoyo diagnóstico –Laboratorio
	Programas para diagnóstico y control de enfermedades transmitidas por vectores	Laboratorio clínico
	Atención del paciente neonatal	Hospitalario

Sistemas de gestión

Sistema de Gestión	Tema	Proceso
Normativo	Atención Paciente con hemorragia Obstétrica (Código Rojo)	Atención Inmediata - Atención del Parto
	Manejo de Historia Clínica. Servinte Calidad del dato	Atención ambulatoria- Hospitalario-Urgencias
	Triaje Obstétrico- pediátrico – Adulto	Atención Inmediata Personal de salud que realice triage
	Consentimiento Informado	Personal Asistencial
Modelo	Planeación estratégica	Todos los servicios

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

Sistema de Gestión	Tema	Proceso
Integrado de Planeación y Gestión	Políticas MIPG	Todos los servicios
	Gestión del Cambio.	Líderes de procesos, Directivos
Sistema de Información para la calidad	Construcción de Indicadores	Líderes de Procesos
	Análisis de Indicadores	Líderes de Procesos
Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad	Despliegue del Sistema de Gestión Integral de Calidad	Todos los servicios y Procesos
	Sistema Único de Habilitación	Líderes de estándares
	Auditoria para el mejoramiento de la calidad	Líderes de Procesos
	Sistema Único de Acreditación Autoevaluación y mejoramiento continuo	Líderes de Procesos
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Inducción y reinducción al SGSST	Todo el personal
	Técnicas de investigación de accidentes e incidentes de trabajo	Personal de SST-COPASST
	Resolución de conflictos	Comité de convivencia laboral
	Técnica de inspecciones	Personal de SST, Grupo específicos COPASST,
	Protección Radiológica	Ayudas Diagnosticas Ionizantes – Odontología.
	Curso de 50 Horas del Ministerio	Personal de SST / COPASST
	Manejo de extintores	Todos los funcionarios
	Estilos de vida Saludables	Todos los funcionarios
	Intervención en la movilización de pacientes	Hospitalario- Rehabilitación Integral-Referencia y traslado de Pacientes
	Roles y Responsabilidades en SST - Rendición de cuentas	Direccionamiento estratégico, líderes y profesionales.
	Bioseguridad: Uso y manejo de EPP	Personal asistencial
	Riesgo biológico: especificaciones, prevención y orientaciones	Personal asistencial
	Riesgo químico: especificaciones, prevención y orientaciones	Personal asistencial
	Riesgo biomecánico: especificaciones, prevención y orientaciones	Todos los funcionarios
	Riesgo condiciones de seguridad: especificaciones, prevención y orientaciones	Todos los funcionarios
	Curso Comando de incidentes	Brigada de Emergencias

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

Sistema de Gestión	Tema	Proceso
	Técnicas de búsqueda y rescate	Brigada de Emergencias
	Planes de emergencia y contingencia: generalidades, recomendaciones y cómo actuar	Todos los funcionarios
	Manejo seguro de sustancias químicas y atención de contingencias (incluida atención de derrames uso de kit de emergencia)	Personal asistencial-laboratorio-Gestión Logística-Ambulatorio Odontología
Sistema de Gestión Ambiental	Inducción en SGA	Líderes de Procesos de Gestión ambiental
	Socialización de aspectos e impactos ambientales	Todos los funcionarios
	Socialización del PGIRASA	Personal asistencial y administrativo
Sistema de Seguridad Vial	Inducción del Sistema de Seguridad vial	Todo el personal
	Normas de tránsito y señalización	Referencia y traslado de pacientes-Gestión logística
	Movilidad segura para actores viales	Todo el personal
	Conducción segura y preventiva	Referencia y traslado de pacientes-Gestión logística
	Factores humanos en la seguridad vial	Referencia y traslado de pacientes-Gestión logística
	Atención de accidentes de tránsito	Referencia y traslado de pacientes-Gestión logística
Sistema de Gestión de riesgos	Generalidades de Gestión de riesgos	Todos los procesos
	Metodología de Riesgo	Gestores de Riesgos

Procesos institucionales y Ejes de acreditación

Programa	Tema	Proceso
Seguridad del Paciente	Generalidades del Programa de Seguridad del Paciente	Todos los procesos
	Paquetes Instruccionales: "estrategia por la seguridad del paciente, la seguridad del personal y atenciones seguras"	Todos los procesos
	Higiene de Manos Generalidades	Todos los servicios
	Limpieza y desinfección de superficies	Personal del Aseo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

Programa	Tema	Proceso
	PROA	Personal asistencial (ambulatorio, hospitalaria, extramural, Referencia y traslado de pacientes)
	Practicas seguras para el manejo de medicamentos y dispositivos médicos	Personal asistencial (ambulatorio, hospitalaria, Referencia y traslado de pacientes)
	Limpieza y desinfección de Equipos	Servicios Asistenciales, Auxiliares de enfermería, Jefes de enfermería.
	Guías de reacción inmediata	Personal Asistencial
Programa de Vigilancia en Salud Publica	Eventos de interés en Salud Pública (Dengue, Rabia, etc.)	Personal asistencial (ambulatorio, hospitalaria, Referencia y traslado de pacientes)
	Estadísticas Vitales (Hechos vitales Nacimientos y Defunciones)	Personal asistencial (ambulatorio, hospitalaria, extramural, Referencia y traslado de pacientes)
Promoción y mantenimiento de la salud	Modelo de Atención Integral en Salud	Todo el personal
	Generalidades Ruta de Promoción Y mantenimiento de la salud	Todo el personal
	Rutas Integrales de Atención para la Gestión del Riesgo en Salud	Personal asistencial- Urgencias-Hospitalario-Partos- atención ambulatoria
	PAE	Personal asistencial (ambulatorio, hospitalaria, Referencia y traslado de pacientes)
	Guías y manejo de práctica clínica	Personal asistencial- Urgencias-Hospitalario-Partos- atención ambulatoria
Programa de Humanización	Humanización de los servicios de Salud: Atención centrada en la persona y la familia	Todo el personal
	Atención con enfoque diferencial y enfoque de curso de vida	Todo el personal
	Manejo de usuarios difíciles y situaciones conflictivas	Todo el personal
	Inclusión y diversidad	Todo el personal
	Comunicación asertiva y escucha activa	Personal asistencial y administrativo
	Parto humanizado	Hospitalario-partos
	Derechos y deberes del usuario en salud	Todo el personal

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

Programa	Tema	Proceso
Programa de Vigilancia Tecnológica	Tecnovigilancia: Generalidades y conceptos básicos	Procesos Asistenciales
	Farmacovigilancia: Generalidades y conceptos básicos	Procesos Asistenciales
	Reactivo vigilancia: Generalidades y conceptos básicos	Procesos Asistenciales
Transformación cultural	Plataforma estratégica	Todo el personal
	Ética, Integridad y transparencia	Todo el personal

Temas priorizados Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030

Eje Temático	Competencia / Dimensión	Temática
Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Saber Ser	Comunicación asertiva y no violenta
	Saber Ser	Mejoramiento de la comunicación
	Saberes	Lenguaje claro y comprensible
Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber ser	Trabajo en equipo
	Saber ser	Liderazgo efectivo
	Saberes	Gestión del Talento Humano por competencias
	Saber hacer	Gestión de proyectos
	Saber hacer	Redacción de informes
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber hacer	Big data/ Interoperabilidad/ Analítica de datos
	Saber hacer	Manejo de Excel
	Saberes	Power BI

8.4 HERRAMIENTAS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para garantizar el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades, el área

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

gestión humana se apoya en una serie de herramientas y programas estratégicos, entre los cuales se incluyen: Moodle Esecentro
<http://entrenamiento.saludcentro.gov.co/moodle/>

Aula virtual de la Red de Salud del Centro, que favorece el proceso de inducción, reinducción y formación de los colaboradores en temas técnicos. Esta herramienta ofrece accesibilidad y flexibilidad, optimización de tiempo y costos y facilita el proceso de integración de los nuevos funcionarios.

Campus virtual de salud pública OPS: <https://campus.paho.org/es>

El Campus Virtual de Salud Pública: una red para crear, colaborar y compartir los procesos educativos de Salud Pública. Cuenta con las siguientes líneas de capacitación y formación:

- Determinantes sociales, diversidad, género y derechos
- Salud digital, sistemas de información y evidencia para la acción en salud
- Emergencias en salud
- Promoción de la salud, curso de vida saludable e inmunizaciones
- Enfermedades no transmisibles y salud mental
- Cobertura y acceso a los servicios de salud, medicamentos y tecnología sanitaria

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

- Enfermedades transmisibles, intoxicaciones y determinantes ambientales de la salud

Gestión del riesgo ARL Colmena: www.colmenaseguros.com

Herramienta virtual de Colmena Seguros con el propósito de promover el desarrollo de competencias en el Ser, Saber y Hacer, con de formación virtual, presencial y mixtos, que contribuyen al fortalecimiento de habilidades técnicas y prácticas para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Articulación Interinstitucional y Docencia–Servicio corresponde a la oferta de actividades de formación, capacitación y fortalecimiento de competencias que es brindada por otras instituciones públicas y privadas, en el marco de sus programas misionales, así como a través de los convenios de docencia–servicio vigentes. Estas acciones se desarrollan en concordancia con los lineamientos institucionales y normativos, y contribuyen al fortalecimiento del talento humano mediante el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas, sin generar costos adicionales para la Entidad.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar el seguimiento y la evaluación del plan de acción, se

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

establecen los siguientes indicadores:

Nombre del indicador	Objetivo
Cumplimiento plan de capacitación institucional - Consolidado Institucional	Monitorear que los colaboradores y funcionarios de la institución completen satisfactoriamente las actividades de capacitación planificadas, contribuyendo a fortalecer las competencias y mejorar el desempeño laboral.
Proporción de cobertura del plan institucional de capacitaciones - Consolidado Institucional	Monitorear el nivel de cumplimiento del alcance o cobertura del plan institucional de capacitaciones, midiendo la proporción del personal que ha participado en las acciones de formación y desarrollo.

10. ENFOQUE DIFERENCIAL

El Plan Institucional de Capacitación incorpora un enfoque diferencial, inclusivo y de equidad, garantizando el acceso en condiciones de igualdad a todos los colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación, rol, nivel jerárquico, género, edad, pertenencia étnica, condición de discapacidad u orientación sexual.

En este sentido, el PIC:

- Integra el enfoque de género, diversidad e inclusión, en coherencia con el Eje 3 del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

- Adapta las metodologías de capacitación a las características de los diferentes grupos poblacionales, considerando modalidades presenciales, virtuales y mixtas.
- Promueve contenidos relacionados con derechos humanos, lenguaje claro e incluyente, atención con enfoque diferencial y curso de vida.
- Garantiza accesibilidad a los procesos formativos, favoreciendo la participación equitativa y el respeto por la diversidad.
- Reconoce las particularidades del talento humano asistencial y administrativo, ajustando los contenidos y estrategias a las necesidades del servicio y del contexto laboral.

11. ANEXOS

Cronograma de Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Formulario de identificación de necesidades de capacitación (Sistema de Gestión Integral Almera)

12. FORMATOS RELACIONADOS

Procedimiento para la formulación Plan Institucional de Capacitación (PIC)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: GTH-PL-020	
		Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026	
		Versión 01	

13. BIBLIOGRAFIA

Decreto-Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998. Diario Oficial No. 43.358.

Decreto Ley 894 de 2017. 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. 28 de mayo de 2017. Diario Oficial No. 50.247.

Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación. 8 de febrero de 1994. Diario Oficial No. 41.697.

Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. 26 de mayo de 2015. Diario Oficial No. 49.644.

Ley 1064 de 2006. Por medio de la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. 26 de julio de 2006. Diario Oficial No. 46.341. (Título oficial según contexto normativo general y relación de uso con Ley 115/1994).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

Ley 909 de 2004. Por la cual se expide el Estatuto de la Función Pública, se dictan normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. 26 de noviembre de 2004. Diario Oficial No. 45.521.

Ley 1960 de 2019. Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, se dictan normas sobre empleo público y se dictan otras disposiciones. 14 de diciembre de 2019. Diario Oficial No. 51.446.

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario. 29 de julio de 2019. Diario Oficial No. 51.434.

Decreto Ley 770 de 2005. Por el cual se dictan disposiciones sobre empleo público. 30 de mayo de 2005. Diario Oficial No. 44.799.

Decreto Ley 785 de 2005. Por el cual se reestructura el empleo público y la carrera administrativa. 30 de mayo de 2005. Diario Oficial No. 44.799.

Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Función Pública. 26 de mayo de 2015. Diario Oficial No. 49.644. (Mismo DO que Decreto 1075 porque fue edición integrada)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

Decretos 648 de 2017 y 815 de 2018. Por medio de los cuales se modifican normas del Decreto 1083 de 2015.

- Decreto 648 de 2017. 6 de abril de 2017. Diario Oficial No. 50.210.
- Decreto 815 de 2018. 18 de junio de 2018. Diario Oficial No. 50.547.

Decreto 682 de 2001. Por el cual se reglamenta parcialmente la carrera administrativa de los empleados públicos. 15 de marzo de 2001. Diario Oficial No. 44.284.

Decreto 4665 de 2007. Por medio del cual se dictan normas sobre carrera administrativa y se modifica la reglamentación vigente. 28 de diciembre de 2007. Diario Oficial No. 47.621.

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifican normas del sector educativo. 8 de agosto de 2017. Diario Oficial No. 50.331.

Decreto 612 de 2018. Por medio del cual se dictan disposiciones sobre educación en el marco normativo del sector educativo. 5 de abril de 2018. Diario Oficial No. 50.521.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley General de Educación y se dictan otras disposiciones. 12 de abril de 2016. Diario Oficial No. 49.246.

Resolución 3100 de 2019. Por medio de la cual se establecen los estándares de competencia y el marco de referencia para la educación básica y media. 23 de agosto de 2019. Diario Oficial No. 51.397.

Decreto 376 de 2022. Por el cual se introducen disposiciones en el sector educativo y se dictan otras disposiciones. 15 de marzo de 2022. Diario Oficial No. 51.554.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2023). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2022). Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2021). Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

ICONTEC. (2022). Manual de Acreditación en Salud – Estándares para Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		
			Código: GTH-PL-020
			Fecha de entrada en vigencia: 26/01/2026
		Versión 01	

ICONTEC. (2020). Norma Técnica Colombiana NTC 4116. Gestión de la calidad en instituciones de salud.

CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES				
Revisión	Fecha	Versión Anterior	Versión Actual	Cambio Realizado
	26/01/2026		01	Se crea el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026

Elaboró: Catherine Mendoza López Profesional Administrativo	Revisó: Niller Lady Alzate Agudelo Líder Gestión del Talento Humano Nancy Johanna Deaza Hernández Jefe Asesora de Calidad y Planeación	Aprobó: Ángela Maria Calero Manco Subgerente Administrativa y Financiera
--	---	---