



Plan Institucional de Capacitación

2026



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	Objetivo General	4
2.2.	Objetivos Específicos	4
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO LEGAL Y GENERALIDADES	5
4.1.	Normatividad	5
4.2.	Definiciones	7
4.3.	Principios rectores de la capacitación	8
5.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	10
5.1.	Metodología	10
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	14
6.1.	Subprogramas de Capacitación	15
8.	CRONOGRAMA PIC	17
9.	EJECUCIÓN	19
10.	INDICADORES	21
12.	CONTROL DE CAMBIOS	23

1. INTRODUCCION

La ESE Bellosalud reconoce que el fortalecimiento continuo de las competencias de sus servidores públicos constituye un eje estratégico para el logro de los objetivos institucionales y para la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y enfoque humanizado. En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se consolida como una herramienta fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada a potenciar el desempeño individual y colectivo de los servidores, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Plan Institucional de Capacitación se orienta al desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos requeridos para el ejercicio eficiente de las funciones, permitiendo reducir las brechas existentes entre las competencias actuales de los servidores y aquellas necesarias para responder a las exigencias del cargo, los procesos institucionales y los cambios del entorno normativo, técnico y organizacional.

Las acciones formativas definidas en el PIC 2026 responden a las necesidades de aprendizaje identificadas a través de los diagnósticos institucionales, así como a los requerimientos establecidos por la normatividad vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las prioridades estratégicas de la ESE Bellosalud. De esta manera, la capacitación se concibe como un proceso sistemático y planificado, articulado con la inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

A través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2026, la ESE Bellosalud busca fortalecer las capacidades de su talento humano para contribuir a una gestión pública más eficiente, transparente y orientada a resultados, promoviendo el mejoramiento continuo del desempeño institucional y el cumplimiento de la misión de la entidad en beneficio de la comunidad del municipio de Bello.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Planificar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Bellosalud para la vigencia 2026, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño institucional, cerrar brechas de capacidades y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la ESE Bellosalud, a partir de los diagnósticos institucionales, los requerimientos de los procesos y los perfiles de los cargos, garantizando su alineación con las metas institucionales.
- Desarrollar acciones formativas que fortalezcan las competencias técnicas, transversales y comportamentales de los servidores, promoviendo la mejora continua del desempeño laboral y la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- Implementar procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo que faciliten la apropiación de la cultura organizacional, los valores institucionales y los lineamientos éticos de la ESE Bellosalud.
- Contribuir al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano mediante la capacitación como herramienta para la adaptación al cambio, la innovación y el cumplimiento de los lineamientos normativos y estratégicos del sector público.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la ESE Bellosalud comprende el conjunto de acciones orientadas a la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos de capacitación institucional, iniciando con la identificación y análisis de las necesidades de formación a nivel organizacional, por procesos y por cargos, y

finalizando con la evaluación del impacto de las acciones formativas en el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El alcance del plan incluye las actividades de capacitación, inducción, reintroducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, desarrolladas durante la vigencia 2026, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la normatividad vigente aplicable al empleo público.

Las acciones contempladas en el PIC 2026 estarán dirigidas a los servidores públicos de la ESE Bellosalud, conforme a la planeación institucional y a la disponibilidad de recursos, y se articularán con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad, con el propósito de fortalecer las competencias requeridas para una gestión eficiente y la prestación de servicios de salud con calidad.

4. MARCO LEGAL Y GENERALIDADES

4.1. Normatividad

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional y en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la ESE Bellosalud formula y adopta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, como un instrumento estratégico de la Gestión del Talento Humano, fundamentado en el siguiente marco normativo:

- **Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 53**, que reconoce como principios mínimos fundamentales del trabajo la capacitación, el adiestramiento y el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, como garantía para el desarrollo integral del trabajador.
- **Ley 489 de 1998**, que establece el Sistema de Desarrollo Administrativo y reconoce el Plan Nacional de Capacitación como uno de sus pilares fundamentales para el fortalecimiento de la gestión pública.
- **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, definiendo la capacitación como un eje esencial para elevar los niveles de eficiencia, desarrollo y bienestar de los servidores públicos.

- **Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo I, artículo 36 y su párrafo**, que dispone la obligatoriedad de implementar programas de capacitación y bienestar orientados al fortalecimiento del desempeño y al cumplimiento de los resultados institucionales.
- **Decreto 2539 de 2005**, mediante el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, constituyéndose en un referente para la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo de competencias.
- **Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998**, y fortalece el principio de profesionalización del servicio público, garantizando el acceso de los servidores a los programas de capacitación, independientemente de su tipo de vinculación, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.
- **Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública**, que regula los aspectos relacionados con el empleo público, la capacitación, la inducción, la reinducción y el desarrollo del talento humano en las entidades del Estado.
- **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), estableciendo la Dimensión de Talento Humano y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) como ejes articuladores para el desarrollo de competencias y el mejoramiento del desempeño institucional.
- **Resolución 390 de 2017**, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017–2027, como marco orientador para los planes institucionales de capacitación.
- **Decreto 4665 de 2007**, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos para el desarrollo de competencias, estableciendo lineamientos para la estructuración de los programas formativos en las entidades públicas.
- **Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021**, por medio de las cuales se expide y modifica el Código General Disciplinario, reconociendo como deber del servidor público capacitarse y actualizar permanentemente sus conocimientos para el adecuado ejercicio de sus funciones.
-

4.2. Definiciones

Competencia: Se entiende como la capacidad integral de una persona para desempeñar eficazmente las funciones propias de un empleo público, en diferentes contextos y conforme a los resultados y estándares de calidad esperados. Las competencias se configuran a partir de la articulación de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, orientadas al logro de los objetivos institucionales. Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), lineamientos vigentes.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados y planificados de aprendizaje, tanto de educación no formal como informal, orientados a complementar y fortalecer la formación inicial de los servidores públicos, mediante la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la transformación de actitudes, con el propósito de mejorar el desempeño individual y colectivo, contribuir al cumplimiento de la misión institucional y optimizar la prestación de los servicios públicos. Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 4.

Formación: Proceso orientado al desarrollo integral del servidor público, cuyo objetivo principal es fortalecer la ética del servicio público, los valores institucionales y los principios que rigen la función administrativa, promoviendo comportamientos coherentes con la responsabilidad, la transparencia y el compromiso con lo público. Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998 y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (antes Educación No Formal): Comprende los procesos de formación permanente, personal, social y cultural que se fundamentan en una concepción integral de la persona, organizados por instituciones mediante proyectos educativos institucionales y estructurados en currículos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Fuente: Ley 115 de 1994, Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.

Educación Informal: Hace referencia al conjunto de conocimientos adquiridos de manera libre y espontánea, provenientes de la interacción social, la experiencia laboral, los medios de comunicación, las tradiciones, las costumbres y otros

escenarios no estructurados formalmente, que contribuyen al aprendizaje continuo de las personas. Fuente: Ley 115 de 1994.

Inducción: Proceso formativo dirigido a los servidores públicos que ingresan a la entidad, orientado a facilitar su adaptación al cargo, el conocimiento de la misión, visión, objetivos, procesos, normas y cultura organizacional de la ESE Bellosalud. Fuente: Decreto 1083 de 2015.

Reinducción: Proceso de actualización y refuerzo dirigido a los servidores públicos ya vinculados, con el fin de fortalecer la apropiación de los cambios normativos, organizacionales, estratégicos y funcionales de la entidad, promoviendo el mejoramiento continuo del desempeño. Fuente: Decreto 1083 de 2015.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Estrategia de capacitación práctica orientada al fortalecimiento de las competencias específicas requeridas para el desempeño eficiente del cargo, mediante el aprendizaje directo en el entorno laboral. Fuente: Decreto 1083 de 2015 y lineamientos del DAFP.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Instrumento de planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano que articula las necesidades de aprendizaje de los servidores públicos con los objetivos institucionales, los procesos y la normatividad vigente, con el fin de fortalecer las competencias y el desempeño organizacional. Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – MIPG.

Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): Enfoque de gestión que orienta la planeación, desarrollo, bienestar y evaluación del talento humano como eje fundamental para la generación de valor público y el logro de los resultados institucionales. Fuente: Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4.3. Principios rectores de la capacitación

En concordancia con lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, y en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la ESE Bellosalud se rige por los siguientes principios:

Código:	Versión: 1	Fecha: enero 2021	Página 9 de 11
---------	------------	-------------------	----------------

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso articulado a la planeación institucional, que orienta sus objetivos y acciones al cumplimiento de la misión, los objetivos estratégicos y las prioridades definidas por la ESE Bellosalud.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo integral del servidor público, fortaleciendo sus competencias en el saber, el hacer y el ser, y promoviendo la articulación entre el aprendizaje individual, el trabajo en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación del Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en diagnósticos técnicos y sistemáticos de necesidades de aprendizaje, elaborados mediante instrumentos y metodologías que permiten identificar brechas reales de competencias a nivel organizacional, por procesos y por cargos.

Participación: Los procesos de identificación de necesidades, planeación, ejecución y evaluación de la capacitación se desarrollan con la participación activa de los servidores públicos, promoviendo la corresponsabilidad y el compromiso con su propio desarrollo y el de la entidad.

Prevalencia del interés institucional: Las políticas, programas y acciones de capacitación priorizan las necesidades estratégicas de la ESE Bellosalud, orientadas al fortalecimiento del desempeño institucional y al mejoramiento continuo de la prestación de los servicios de salud.

Profesionalización del servicio público: Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación definidos por la entidad, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal, promoviendo la equidad y el desarrollo de capacidades al interior de la organización. Fundamento: Decreto Ley 1567 de 1998 y Ley 1960 de 2019.

Economía y eficiencia: La gestión de la capacitación se realizará bajo criterios de uso racional y eficiente de los recursos, priorizando estrategias de optimización como el aprovechamiento del conocimiento interno, la cooperación interinstitucional y el uso de modalidades virtuales y mixtas.

Énfasis en la práctica y aplicación: Las acciones formativas privilegiarán metodologías activas que faciliten la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, el análisis de situaciones reales y la solución de problemas propios del contexto institucional.

Continuidad: La capacitación se desarrollará como un proceso permanente y sistemático, especialmente en aquellos programas orientados al fortalecimiento de la ética pública, el cambio de actitudes y la consolidación de competencias clave para la gestión institucional.

Mejora continua: El Plan Institucional de Capacitación será objeto de seguimiento y evaluación permanente, con el fin de retroalimentar su implementación, fortalecer su impacto y asegurar su alineación con los cambios normativos, organizacionales y estratégicos de la ESE Bellosalud. Enfoque MIPG – Dimensión Talento Humano.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades de capacitación constituye la base para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la ESE Bellosalud, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este proceso permitió identificar de manera sistemática las brechas existentes entre las competencias actuales de los servidores públicos y aquellas requeridas para el adecuado desempeño de los cargos, el fortalecimiento de los procesos institucionales y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

A través del diagnóstico se recogieron necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por procesos y de carácter individual, relacionadas con el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes que impactan directamente el desempeño laboral, el clima organizacional, la calidad del servicio y la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se identificaron necesidades derivadas de los cambios normativos, técnicos y operativos propios del sector salud y de la gestión pública.

5.1. Metodología

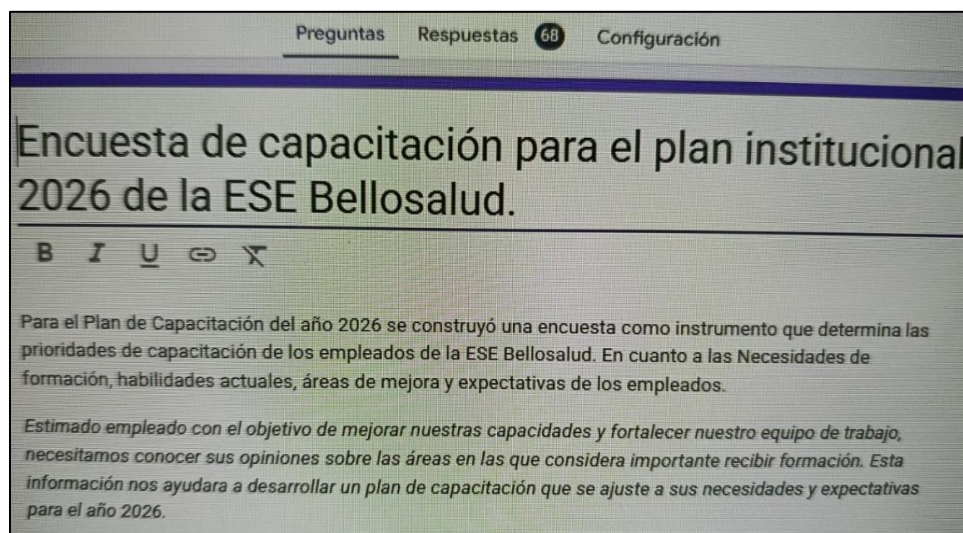
Para la identificación de las necesidades de capacitación se implementó una metodología participativa y estructurada, orientada a garantizar la pertinencia y coherencia del Plan Institucional de Capacitación 2026. Esta metodología incluyó:

- ✓ La aplicación de instrumentos de recolección de información dirigidos a servidores públicos con responsabilidades de liderazgo, con el fin de identificar necesidades de capacitación a nivel de procesos y equipos de trabajo.
- ✓ La recolección de necesidades individuales de capacitación de los servidores públicos, enfocadas en el fortalecimiento de competencias técnicas, transversales y comportamentales.
- ✓ La incorporación de los temas prioritarios definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente aquellos asociados a la Dimensión de Talento Humano, integridad, gestión del conocimiento, control interno y mejora continua.

Este enfoque permitió consolidar un diagnóstico integral, orientado al fortalecimiento del desempeño institucional y al desarrollo de capacidades alineadas con las prioridades estratégicas de la ESE Bellosalud.

4.2. Instrumentos para recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizó un formulario digital tipo Google Forms denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, dirigido a los servidores públicos de la ESE Bellosalud, incluyendo jefes, coordinadores, líderes de proceso, subgerentes y demás funcionarios, el cual facilitó la sistematización, análisis y priorización de las necesidades identificadas.



Para la recolección de la información se utilizó una técnica de diagnóstico participativo, mediante la aplicación de un formulario digital (Google Forms) denominado “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación”, el cual permitió identificar y priorizar los temas de capacitación a partir del análisis de la información suministrada por los servidores públicos y los diferentes grupos de trabajo. Este instrumento facilitó la consolidación de necesidades a nivel individual y por procesos, garantizando la pertinencia de las acciones formativas propuestas.

Resultado

CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES CAPACITACIÓN			
TEMAS	CLASE DE NECESIDAD		
	Información	conocimiento	habilidad
Socialización guías		x	
Uso seguro de medicamentos		x	
Primeros auxilios psicológicos		x	
Humanización			x
Estándar historias clínicas y registros		x	
Entrenamiento Toma de muestras de laboratorio clínico		x	
Programas de: farmacovigilancia, Tecnovigilancia y reactivo vigilancia		x	
Procesos prioritarios		x	
Auditoria de historias clínicas		x	
Desnutrición		x	
Programa y política de seguridad del paciente		x	
RCP		x	
AIEPI, IAMI, Sedación (Urgencias)		x	

CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES CAPACITACIÓN			
TEMAS	CLASE DE NECESIDAD		
	Información	conocimiento	habilidad
Capacitación para el manejo de enfermedades de interés en salud pública		x	
Capacitación en atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual		x	
PCO		x	
Reinducción Actualizar RCP y código rojo, actualización en manejo de pacientes quemados y pacientes intoxicados		x	
Bioseguridad		x	
Manejo de residuos		x	
Orden y Aseo		x	
Manejo de sustancias químicas		x	
Plan estratégico de seguridad vial		x	
Plan Hospitalario de emergencia		x	
Desorden músculo esquelético		x	
Prevención y adiciones		x	
Sentido de pertenencias		x	
Manejo de software institucional y sistemas de información en salud			x
Trabajo en equipo y competencias transversales			x
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)		x	
Reinducción nueva EPS		x	
Reinducción salud pública		x	

CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES CAPACITACIÓN

TEMAS	CLASE DE NECESIDAD		
	Información	conocimiento	habilidad
Reinducción facturación en salud		x	
Inducción		x	
Evaluación de desempeño laboral		x	
MIPG		x	
Acoso laboral		x	
Sarlaf		x	
Tecnología-Sftware		x	
Manejo de Excel		x	
Contratación-supervisión		x	
Secop		x	
Primeros auxilios o de primer respondiente		x	

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la ESE Bellosalud está orientado al desarrollo de acciones formativas dirigidas a los servidores públicos de la entidad, mediante la generación y actualización de conocimientos, así como el fortalecimiento de competencias técnicas, transversales y comportamentales. Estas acciones buscan incrementar la capacidad individual y colectiva del talento humano, contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, mejorar la calidad en la prestación de los servicios de salud y fortalecer el desempeño en el ejercicio de las funciones asignadas.

Para el desarrollo de las actividades de capacitación, el PIC 2026 se estructura a través de los siguientes subprogramas, de acuerdo con su naturaleza y finalidad:

6.1. Subprogramas de Capacitación

Capacitación Programada: Corresponde a las actividades de capacitación planificadas con antelación, definidas a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación institucional, por procesos y por cargos. Estas acciones se desarrollan en las diferentes áreas y servicios de la ESE Bellosalud y responden a los requerimientos estratégicos, técnicos y operativos identificados para la vigencia.

Capacitación Incidental: Incluye aquellas acciones formativas que surgen de situaciones no previsibles y que requieren una respuesta oportuna por parte de la entidad, tales como la expedición de nueva normatividad, modificaciones en los procesos institucionales, cambios en los lineamientos técnicos, factores epidemiológicos o contextos sociales que impactan la prestación del servicio. Este subprograma permite garantizar la actualización permanente de los servidores para asegurar una atención eficiente y segura a los usuarios.

Capacitación Corporativa: Obedece a necesidades de carácter transversal que impactan a la totalidad o a una parte significativa de los servidores de la ESE Bellosalud. Se orienta al fortalecimiento de competencias institucionales, al cumplimiento del Plan de Desarrollo, la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

6.2. Modalidades de Capacitación

Las acciones de capacitación contempladas en el PIC 2026 podrán desarrollarse bajo las siguientes modalidades:

Capacitación Técnico-Científica: Comprende las actividades formativas relacionadas con el área asistencial y los componentes técnicos propios de la prestación de servicios de salud. Estas capacitaciones están orientadas al fortalecimiento de las competencias específicas del cargo, la actualización de conocimientos técnicos y el mejoramiento continuo de las habilidades de los servidores, con el fin de garantizar una atención segura, oportuna y de calidad a los usuarios.

Capacitación Técnico-Administrativa: Corresponde a las acciones formativas orientadas al fortalecimiento de las competencias administrativas, operativas y de gestión de los servidores públicos, relacionadas con los procesos de apoyo y

estratégicos de la ESE Bellosalud. Estas capacitaciones contribuyen al mejoramiento del desempeño del cargo, al cumplimiento de las funciones administrativas y al soporte eficiente de la prestación de los servicios de salud.

Capacitación Humana y de Desarrollo Personal: Incluye las actividades formativas dirigidas a todos los servidores públicos, orientadas al desarrollo de habilidades personales, sociales y emocionales, tales como comunicación efectiva, manejo del estrés, trabajo en equipo, liderazgo, autocuidado y fortalecimiento de la autoestima. Estas acciones aportan al mejoramiento del clima organizacional, al bienestar laboral y a la calidad de la atención brindada a los usuarios, en coherencia con los principios de humanización del servicio y la Gestión Estratégica del Talento Humano.

7. INDUCCION Y REINDUCCION

Inducción: La inducción es el proceso mediante el cual se integra al servidor público a la cultura organizacional de la ESE Bellosalud, facilitando su adaptación al entorno institucional y al servicio público. Tiene como finalidad dar a conocer la misión, visión, objetivos estratégicos, estructura organizacional, valores institucionales, principios de la función pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como los deberes, derechos y responsabilidades inherentes al cargo.

Para la vigencia 2026, la ESE Bellosalud realizará el proceso de inducción a todos los servidores públicos que ingresen a la entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas que regulan la gestión del talento humano en el sector público.

Reinducción: La reinducción es un proceso permanente orientado a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, mediante la actualización y apropiación de los cambios normativos, institucionales, estratégicos, organizacionales y operativos que se generen en la entidad. Este proceso contribuye al mejoramiento continuo del desempeño institucional, a la alineación de los servidores con los objetivos estratégicos y al fortalecimiento de los valores y principios del servicio público.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: El entrenamiento en el puesto de trabajo corresponde a la preparación práctica que se realiza con el fin de facilitar la apropiación efectiva de las funciones, responsabilidades y actividades propias del

cargo. Está orientado a atender, en el corto plazo, necesidades específicas de aprendizaje relacionadas con la ejecución de los procesos, procedimientos y tareas asignadas, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se evidencian en desempeños observables e inmediatos.

Para tal fin, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones asignará un funcionario responsable del acompañamiento, quien tendrá a su cargo el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual comprende, entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ Acompañar y asesorar al servidor en las funciones y actividades propias del cargo.
- ✓ Orientar sobre los procesos, procedimientos y lineamientos específicos del área.
- ✓ Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, el MIPG y los procesos institucionales.
- ✓ Brindar información sobre la articulación con otras áreas que intervienen en la gestión del cargo.
- ✓ Socializar el manual de funciones correspondiente al cargo y grado, así como las funciones adicionales asignadas.

El área responsable deberá remitir al proceso de Talento Humano el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo debidamente diligenciado y firmado por el jefe del área, como soporte del cumplimiento de esta actividad.

8. CRONOGRAMA PIC

El cronograma del Plan de Capacitación se estructura a partir de los temas priorizados por los funcionarios, aquellos identificados en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los derivados de los resultados del diagnóstico de Clima Organizacional. Así mismo, incluye un componente orientado a la Gestión Ambiental y un componente específico relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con la normatividad vigente y las necesidades institucionales.

Nota: El cronograma puede estar sujeto a modificaciones. Se enviará con un mes de antelación fecha de la capacitación por cuadro de turnos de cada área.

PLAN DE CAPACITACIÓN PIC

Código:

Versión: 1

Fecha: enero 2021

Página 18 de 11

TEMAS	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep.	Oct	Nov	Dic
Socialización guías			X	X	X			X	X	X		
uso seguro de medicamentos					X				X			
Primeros auxilios psicológicos				X		X		X		X		
Humanización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Estándar historias clínicas y registros				X			X		X	X		
Entrenamiento Toma de muestras de laboratorio clínico						X						
programas de: farmacovigilancia, Tecno vigilancia y reactivo vigilancia				X				X				
Procesos prioritarios				X								
Auditoria de historias clínicas			X	X	X					X	X	X
Desnutrición							X					
Programa y política de seguridad del paciente			X				X				X	
RCP					X							
AIEPI, IAMI, Sedación (Urgencias)							X	X				
Capacitación para el manejo de enfermedades de interés en salud pública				X	X	X			X	X		
Capacitación en atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual			X		X		X					
PCO				X								
Reinducción Actualizar RCP y código rojo, actualización en manejo de pacientes quemados y pacientes intoxicados	X	X	X			X	X	X				
Bioseguridad												
Manejo de residuos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Orden y Aseo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Manejo de sustancias químicas					X					X		
Plan estratégico de seguridad vial			X					X				

TEMAS	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep.	Oct	Nov	Dic
Plan Hospitalario de emergencia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Desorden músculo esquelético			x							x		
Prevención y adiciones						x						
Sentido de pertenencia				x				x		x		
Reinducción nueva EPS	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Reinducción salud pública	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Reinducción facturación en salud		x										
Inducción	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Evaluación de desempeño laboral			x					x				
MIPG	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acoso laboral				x						x		
Sarlaft				x			x			x		
Tecnología-Sftware							x					
Manejo de Excel				x						x		
Contratación-supervisión					x			x				
Secop				x			x					
Primeros auxilios o de primer respondiente			x			x						
Manejo de software institucional y sistemas de información en salud						x						
Trabajo en equipo y competencias transversales								x				
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)									x			

9. EJECUCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 será ejecutado por la Subgerencia de Talento Humano, a través de la gestión administrativa correspondiente y en concordancia con los recursos económicos asignados para su desarrollo, conforme al presupuesto institucional aprobado.

Las actividades de capacitación se desarrollarán mediante facilitadores internos y externos, de acuerdo con la naturaleza de los temas, las competencias a fortalecer y la disponibilidad de recursos.

En los casos en que la capacitación sea impartida por facilitadores internos, estos se articularán con el servidor o líder del área que solicita la capacitación, con el fin de definir aspectos relacionados con la programación, metodología y ejecución de la actividad. En todo caso, las jornadas de capacitación deberán contemplar la aplicación de instrumentos de evaluación del aprendizaje (pretest y postest), así como la evaluación de la satisfacción de los participantes.

Se considerará aprobado el postest cuando el servidor obtenga una calificación igual o superior a 4.0 sobre 5.0. Cuando el resultado sea inferior a este puntaje, la Subgerencia de Talento Humano informará al área correspondiente, la cual deberá definir e implementar acciones de refuerzo o acompañamiento que permitan fortalecer los conocimientos y competencias objeto de la capacitación.

Para aquellas capacitaciones que requieran la contratación de facilitadores externos, el área o servidor interesado deberá presentar la solicitud a la Subgerencia a la cual se encuentre adscrito, instancia que evaluará y otorgará la aprobación del trámite. Una vez autorizada, la Subgerencia de Talento Humano será la responsable de adelantar la gestión administrativa necesaria, incluyendo la inscripción o contratación ante la entidad o institución correspondiente.

Así mismo, la Subgerencia de Talento Humano realizará el seguimiento y control al cumplimiento de las actividades programadas en el PIC, verificando la ejecución, la participación de los servidores y la evaluación de los resultados obtenidos, con el fin de garantizar el logro de los objetivos establecidos.

10. INDICADORES

TABLA DE INDICADORES DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META			RESPONSABLE	FRECUENCIA	UNIDAD DE MEDICIÓN	RESULTADO		RESULTADO ACUMULADO
		Sobresaliente	Aceptable	No Cumplido				NUMERADOR	DENOMINADOR	
PROPORCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	Número de capacitaciones realizadas / Número total de capacitaciones programadas x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Talento Humano	Mensual	Porcentaje			
PROPORCIÓN DE SERVIDORES SATISFECHOS CON LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes satisfechos / Número total de empleados y/o participantes encuestados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Talento Humano	Mensual	Porcentaje			
COLABORADORES CON CALIFICACIÓN SATISFACTORIA EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes con calificación satisfactoria / Número total de empleados y participantes capacitados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Talento Humano	Mensual	Porcentaje			
PROPORCIÓN DE COLABORADORES QUE PARTICIPAN MÍNIMO EN UNA CAPACITACIÓN PROGRAMADA	Número de funcionarios y colaboradores que participaron como mínimo en una capacitación programada / Número de funcionarios y colaboradores en el período 100									

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADOR DE CAPACITACION MEDICION DE IMPACTO

Tipo de Capacitación	Nivel de clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficacia	Adherencia	Impacto
			10%	20%	30%	40%
A	1	X	X			
B	2	X	X	X		
C	3	X	X	X	X	
D	4	X	X	X	X	X

GUÍA PARA MEDIR LA CLASIFICACIÓN

A	NIVEL 1	Capacitaciones de muy corta duración (1 Hora) cuyo propósito es informar o sensibilizar,
B	NIVEL 2	Apropiación de conceptos, no es tan importante verificar la aplicación, se refiere más a la introyección de respuestas.
C	NIVEL 3	Capacitaciones relacionadas con el hacer y el saber hacer. Ejemplo: Higiene de manos
D	NIVEL 4	Capacitaciones intensivas con duración de 4 o más horas, deben reflejar su impacto. Se deben medir a través de un indicador.

CESAR AUGUSTO ARANGO SERNA
Gerente

SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO
Subgerente Talento Humano

12. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN		FECHA	
Elabora: Subgerencia Talento Humano		Enero 2026	
Revisa: Profesional Universitario MIPG		Enero 2026	
Aprueba: Comité De Gestión y Desempeño		Enero 2026	
CONTROL DE ACTUALIZACIONES			
Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción del cambio
01	Enero 2021	Elaboración del Plan	Se crea el Documento del Plan
01	Enero 2022	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades, normatividad y formato
01	Enero 2023	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de la normatividad y plan de acción
01	Enero 2024	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades y plan de acción
01	Enero 2025	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza de acuerdo a los resultados del año anterior
01	Enero 2026	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza normatividad y actividades