
 Sanatorio de Contratación E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION TALENTO HUMANO


SANATORIO DE CONTRATACION ESE VIGENCIA 2026

ENERO DE 2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
2.1.OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	4
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	4
5. MARCO NORMATIVO	6
6. DIAGNOSTICO Y DESARROLLO (NECESIDADES).....	7
7. PROGRAMA DE INDUCCION	15
8. PROGRAMA DE REINDUCCION	16
9. RECURSOS PARA EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 17	
10. BENEFICIARIOS Y NIVEL DE IMPACTO	18
11. ANEXOS	19
12. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN.....	19
13. REFERENCIAS.....	19
ANEXO 1.....	21

 Sanatorio de Contratación E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 36 de la ley 909 de 2014 señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos


El Sanatorio de Contratación Empresa Social del Estado comprometido con el proceso de formación y capacitación de sus colaboradores, ha formulado un plan de capacitación acorde con las diferentes necesidades de formación que tiene la entidad, alineado a la Misión y las metas institucionales. De esta manera se buscan fortalecer los procesos administrativos y operativos y se plantean estrategias para que los colaboradores tengan las herramientas y la capacitación necesaria para brindar mejores servicios a los usuarios internos y externos

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Adquirir nuevos conocimientos en pro de la mejora continua, en el desarrollo de actividades para innovar, optimizar recursos y logro de eficiencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

- Mejorar el desempeño de los funcionarios a través de procesos de formación y capacitación, fortaleciendo sus habilidades y el desempeño en sus funciones, con el fin de alcanzar los resultados y objetivos institucionales establecidos.
- Establecer estrategias para superar las deficiencias en el puesto de trabajo, buscando adoptar una cultura de aprendizaje y prestación de un mejor servicio.
- Cambiar actitudes o comportamientos: Fomentar actitudes como la mejora en la atención al cliente, el trabajo en equipo o la disposición para cumplir con nuevas directrices.
- Promover la cultura organizacional, valores de la entidad, humanización en la prestación de servicios y fomentar el sentido de pertenencia y compromiso con la organización.


3. ALCANCE

El Plan Institucional de capacitaciones del Sanatorio de Contratación Empresa Social del Estado, busca fortalecer el desarrollo de competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos, buscando aumentar la productividad, el compromiso y el fortalecimiento del clima organizacional

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Formación: proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual

Capacitación: conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. *(Decreto 1567 de 1998, Artículo 4º)*


Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36). cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación específicas de formación y asignar un presupuesto para tal propósito. La elaboración de este plan debe contar con la participación de la Comisión de Personal de la entidad, quien, además, vigilará la ejecución de este. *(Concepto 101411 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública)*

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC)

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 Artículo 10)

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

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. (*Concepto 37631 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública*) La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (*Decreto 2888 de 2007*)


5. MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Decreto 1083 de 2015, Título 9- Capacitaciones, Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Ley 909 de 2004: Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Ley 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40: Por medio de los cuales se establecen que los servidores públicos deben capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña para mejorar sus funciones.

Decreto 1227 de 2005, artículo 65: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación

Circular Externa No. 100-010 de 2014: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos


Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Ley 1952 Código General Disciplinario, Artículo 37. Numeral 3: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones

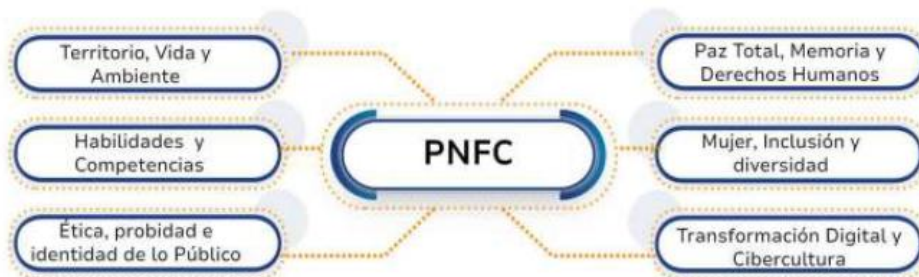
6. DIAGNOSTICO Y DESARROLLO (NECESIDADES)

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación del Sanatorio de contratación ESE, se tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

capacitación 2023-2030 y sus Ejes temáticos, de los cuales se adoptan algunos temas acordes con los objetivos institucionales:


El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 (PNFC 2020 –2030), establece los siguientes 6 ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, que buscan "establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación" (...).



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

De conformidad al temario que contiene cada eje temático, se analizó con los líderes de procesos de la entidad y se escogieron algunos temas de cada eje, que estén relacionados con cultura organizacional y las necesidades de la entidad, de los cuales se determinó incluir los siguientes temas en el Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026:

- 1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos:** *Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. (Fuente: Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030)

Temas escogidos:


- Comunicación interpersonal
- Resolución/mitigación de conflictos

2. **Territorio, Vida y Ambiente:** *Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan 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 inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar. (Fuente: Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030)*

Temas escogidos:

- Adaptabilidad al cambio
- Servicio al ciudadano
- Comunicación asertiva y no violenta

3. **Mujeres, Inclusión y Diversidad:** *Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04


4. *En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. (Fuente: Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030)*

Temas escogidos:

- Violencias basadas en género
- resolución de Conflictos

5. **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.*

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las "tecnologías disruptivas" se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno. (Fuente: Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Temas escogidos:

- Ética en IA
- Seguridad digital y de la información


6. **Probidad, Ética e identidad de lo público:** *El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.*

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 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... (Fuente: Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030)

Temas escogidos:

- Valores el Servidor Público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)

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 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 CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades... (Fuente: Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030)


Temas escogidos:

- Inteligencia emocional
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo

Adicional a los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, para la elaboración del PIC también se tuvo en cuenta El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los resultados obtenidos a través del Formulario único de Reportes de Avances de Gestión FURAG vigencia 2024, referente a los procesos de capacitación a los servidores públicos. También se tuvo en cuenta incluir temas relacionados con el Código de Integridad *Ley 2016 de 2020*, la cual señala: *La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo". (...)*

El sanatorio de Contratación ESE, con el fin de afianzar los valores del Código de Integridad: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, ética y humanización en el servicio, determino tener cuenta la temática "Código de Integridad" y se incluirá en el Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2026.

De conformidad con artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 que estable:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”.

También se tuvo en cuenta lo que determina el Decreto 1567 artículo 6º.

Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios:


a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)

g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)


ARTÍCULO 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

El sanatorio de contratación para identificar las necesidades de capacitación dentro de la institución tuvo en cuenta la propuesta de cada uno de los grupos de valor de la entidad, los líderes de proceso y jefes de áreas, que conocen de primera mano las necesidades de capacitación y formación, de sus equipos de trabajo.


Este trabajo se llevó desarrollo a través de la consolidación de información solicitada vía email, en reuniones de Comisión de Personal y grupos de valor donde, se pudo identificar las necesidades de capacitación en cada uno de los procesos; luego esta información que contiene el temario, los objetivos y la justificación se revisó en Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la cual fue analizada, complementada y finalmente aprobada.

El plan de Capacitaciones 2026 del Sanatorio de Contratación E.S.E. fue construido teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Direccionamiento estratégico
- Propuesta Comité de Comisión de Personal
- Líderes de procesos y jefes de área
- Las directrices de Función Pública dadas en el documento "Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Planes y programas
- Políticas de Gestión
- Prestación de Servicios
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-Furag
- Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en la Salud
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
-

7. PROGRAMA DE INDUCCION

Este Programa se implementó para garantizar que todo el talento humano que ingrese a laborar al Sanatorio de Contratación E.S.E. se integre a la cultura organizacional, dándole a conocer lo pertinente a su calidad de servidor público, derechos y deberes, sus contribuciones individuales, el direccionamiento estratégico institucional, normatividad aplicable, al igual que las funciones específicas de su cargo, creando identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Las políticas del programa son las siguientes:

- El proceso de inducción se realizará una vez formalizada la contratación del servidor público y/o contratista.
- El jefe del proceso de Talento Humano coordinará y dará a conocer el Programa de inducción del Sanatorio de Contratación E.S.E.
- Todo el personal que ingrese al Sanatorio de Contratación E.S.E, debe ser sometido al proceso de inducción, con el fin de facilitar la información que permita conocer la organización, adaptarse con mayor facilidad al puesto de trabajo y sensibilizarlo sobre la importancia de sus actuaciones frente al cumplimiento del Direccionamiento Estratégico Institucional.
- El jefe del proceso de Talento Humano se asegurará que el nuevo trabajador y/o contratista reciba el contenido específico del programa de inducción.
- La inducción específica del puesto será realizada por el encargado del proceso al cual se asigne el trabajador, realizando las actividades necesarias para el cumplimiento de este objetivo.
- El programa de inducción está sujeto a cualquier cambio que se produzca en el Sanatorio de Contratación E.S.E., con el objeto de mantenerlo actualizado.
- Al finalizar el proceso el nuevo funcionario entregará el cronograma diligenciado al Jefe de Talento Humano, mediante el cual se verificará el cumplimiento del total de actividades programadas, posteriormente se procederá a archivar.

8. PROGRAMA DE REINDUCCION

Reorientar a los funcionarios del Sanatorio de Contratación E.S.E. hacia el cumplimiento de los objetivos, metas institucionales y adherencia a la cultura organizacional, los cuales contemplan temas transversales (Sistema Integrado de Gestión, Humanización, Seguridad del Paciente, Políticas, etc.), las reformas en la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

organización del estado y sus funciones, Direccionamiento Estratégico, aspectos éticos, reformas normativas en materia de inhabilidades e incompatibilidades al igual que prohibiciones de los funcionarios públicos, etc.

Adicionalmente cuando ocurran movimientos de personal de una dependencia a otra, se realizará proceso de entrenamiento al nuevo cargo.


Las políticas del programa son las siguientes:

- Los procesos de reinducción se impartirán a todos los funcionarios Sanatorio de Contratación ESE permanentemente mediante la realización de capacitaciones contempladas en el Plan de Capacitaciones Institucional.
- Toda vez que ocurra un traslado de dependencia, se realizará proceso de entrenamiento al personal implicado, la evidencia de esto quedará consignado en el Formato
- Los servidores públicos tienen la obligación de asistir a los programas de reinducción según lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación, la asistencia a estas quedará consignada en el formato Listado de Asistencia (TH-FO-01 Listado de Asistencia).

9. RECURSOS PARA EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Humanos:

- Instructores especializados externos, que brinden capacitación a los funcionarios de la entidad, en sesiones presenciales o virtuales.
- Funcionarios internos que transmitan conocimientos, saberes y enseñen habilidades al equipo de trabajo y demás servidores de la entidad
- Líderes de procesos que coordinen y colaboren con el control, seguimiento y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Recursos Financieros: La financiación del Plan de Capacitaciones 2026, se encuentra en el presupuesto de gastos de funcionamiento, según Resolución N° 1287 de 2025, *Por la cual se desagrega a máximo nivel el detalle del Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Sanatorio de Contratación Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal del año 2026*; además para el Plan Institucional de Capacitación, se tendrá en cuenta la formación externa gratuita, con diferentes entidades como la ESAP, El SENA, ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, entre otras.

Recursos materiales: Material didáctico (guías, manuales, presentaciones), equipos y herramientas de trabajo.

Recursos tecnológicos: Internet y equipos de cómputo de la entidad, para acceder a plataformas y herramientas que permita recibir e impartir capacitaciones y realizar seguimiento.


Instalaciones: Se hará uso de los salones de conferencias y espacios físicos, con los que cuenta la entidad, para que las capacitaciones se desarrollen en ambiente óptimo y cómodo.

10. BENEFICIARIOS Y NIVEL DE IMPACTO

Se beneficiarán todos los servidores del sanatorio de contratación, de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, trabajadores oficiales y contratistas vinculados.

Y su nivel de impacto se verá reflejado en la percepción y nivel de satisfacción que tengan los usuarios internos y externos frente a la atención y prestación de servicios que ofrece el Sanatorio de contratación, la cual estará reflejada en indicadores como:

- Retención de conocimientos y aplicación de estos en los puestos de trabajo
- Satisfacción de Pacientes Enfermos de Hansen y demás usuarios de la salud frente a los servicios de salud que presta el sanatorio de contratación.
- Disminución de quejas y reclamos
- Disminución de eventos adversos
- Mejora en los procesos y procedimientos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

- Satisfacción de los servidores públicos ante las capacitaciones recibidas que le permitan aumentar la confianza, la motivación y el mejoramiento de su entorno laboral
- Humanización en la prestación de servicios

El Plan de Capacitaciones para la vigencia 2026, será susceptible a ajustes o modificaciones, en caso de considerarse acciones de mejora, cambios en la dinámica organizacional, relacionadas con reformas o procesos normativos.

11. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2026


12. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

El Plan Institucional de capacitación deberá ser aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y publicado en la página web del Sanatorio de Contratación E.S.E.

13. REFERENCIAS


Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

- Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- Decreto 612 de 2018 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020. (s/f). Gov.co. Recuperado de https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239
- Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04


- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Decreto 1227 de 2005 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Decreto 2539 de 2005 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17318>
- Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Entidades Nacionales, O. Y., Gobernaciones, Y., & Municipales-Rama Ejecutiva-, A. D. (s/f). DE:
DIRECTORA DE LA UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO DE PAZ DE COLOMBIA y DIRECTOR (E) DEL. Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/circular-conjunta-100-003-2024-dafp-unidadimplementacion-acuerdopaz#:~:text=Se%20orienta%20hacia%20la%20transformaci%C3%B3n,la%20garant%C3%ADa%20de%20los%20derechos.>
- Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley 1064 de 2006 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854>
- Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>
- Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 7 de enero de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

	RESPONSABLE ELABORACION	RESPONSABLE REVISION	RESPONSABLE APROBACION
NOMBRE	Aleyda Ayala Cañas	Aleyda Ayala Cañas	Resolución 0128 de 2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO	Técnico Administrativo Grado 16	Jefe de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FECHA	28/01/2026	28/01/2026	28/01/2026


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

ANEXO 1 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR OR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Paz total, Memoria y Derechos Humanos	Resolución de conflictos	Capacitar en la forma de solucionar situaciones problemáticas entre empleados que afectan al correcto desempeño de sus funciones	*Comunicación interpersonal *Resolución/mitigación de conflictos	FEBRERO	Todo el personal	Profesional den Psicología	Psicología
Habilidades y competencias	Capacitación PGIRASA	Divulgar Programa de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares.	Que es el PGIRHS, componentes y responsabilidades.	FEBRERO	Todo el personal	Profesional experto	Recursos Físicos
Habilidades y competencias	Higiene y manipulación de alimentos	Proporcionar a las personas que manipulan los alimentos la información necesaria para facilitar y aplicar buenas prácticas de manipulación de alimentos	*Higiene y Manipulación de alimentos	ABRIL	Trabajadores oficiales	Profesional experto	Jefe de Trabajadores oficiales
Territorio, Vida y Ambiente	Atención al usuario	Generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular	*Servicio al ciudadano *Orientación a usuarios con discapacidad	ABRIL	Todo el personal	Profesional experto	SIAU
Territorio, Vida y Ambiente	Atención a víctimas de violencia sexual	Brindar herramientas a los servidores del área asistencial para ofrecer una atención integral, oportuna y digna, siguiendo protocolos establecidos	Atención a víctimas de violencia sexual	ABRIL	Personal de área Asistencial	Profesional experto	Coordinación Medica y Coordinación de enfermería
Transformación Digital y Cibercultura	Herramientas ofimáticas	Capacitar en manejo de herramientas ofimáticas	*(Herramientas ofimáticas) Manejo básico de la herramienta de hojas de cálculo Excel	ABRIL	Todo el personal	Personal experto	Sistemas
Habilidades y competencias	Rutas por curso de vida (Resolución 3280 de 2018)	Reinducción normatividad promoción y prevención.	* Resolución 3280 * Evaluación de conocimientos	MAYO	Personal asistencial	Enfermero Profesional	Profesional de enfermería
Habilidades y competencias	Atención en el servicio de urgencias	Brindar al personal de enfermería conocimientos, para proporcionar cuidados rápidos, seguros y de alta calidad a los usuarios que asisten a los servicios de urgencias de la entidad	*Asistencia de enfermería al paciente en el servicio de urgencias	JULIO	Personal de enfermería	Enfermero Profesional	Profesional de enfermería
Transformación Digital y Cibercultura	Herramientas ofimáticas	Capacitar en manejo de herramientas ofimáticas	*(Herramientas ofimáticas) Manejo intermedio de la herramienta de hojas de cálculo Excel	MAYO	Todo el personal	Personal experto	Sistemas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Enfoque diferencial	Cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.	*Violencias basadas en género *Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	JUNIO	Todo el personal	Profesional experto	Psicología
Habilidades y competencias	Programa de Tecnovigilancia	Minimizar el riesgo asociado al uso de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios	Tecnovigilancia	JUNIO	Personal asistencial	Personal experto	Biomédico y calidad
Transformación Digital y Cibercultura	Ética en la IA	Capacitar en principios morales para usar la tecnología y datos de forma justa, segura y transparente, protegiendo la privacidad, evitando sesgos y fomentando la confianza, alineando los avances tecnológicos con los valores humanos y el bien común	*Ética en el contexto digital y de manejo de datos	JUNIO	Todo el personal	Personal experto	Sistemas
Habilidades y competencias	Gestión documental	Capacitar en principios morales para usar la tecnología y datos de forma justa, segura y transparente, protegiendo la privacidad, evitando sesgos y fomentando la confianza, alineando los avances tecnológicos con los valores humanos y el bien común	Fundamentos de la Gestión Documental	JUNIO	Todo el personal	Personal experto	Archivo
Habilidades y competencias	Facturación de los servicios de salud	Optimizar los procesos administrativos, reducir errores, agilizar la emisión de facturas y disminuir los tiempos de procesamiento	Facturación de los servicios de salud	JUNIO	Personal de facturación	Profesional experto	Líder de Facturación
Territorio, Vida y Ambiente	Lenguaje claro	Mejorar la prestación de servicios de cara a la ciudadanía.	* Servicio y lenguaje claro.	JUNIO	Personal atención al usuario	Profesional experto	SIAU

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Habilidades y competencias	Mejoramiento MIPG	Verificar que las tareas y compromisos planteados se ejecuten según lo planeado y en los plazos establecido y en caso de incumplimientos tomar acciones correctivas	*Seguimiento a planes de mejora	JUNIO	Lideres de procesos	Profesional de Control Interno	Control Interno
Habilidades y competencias	Gestión del duelo	Brindar herramientas para la atención y manejo del Duelo conociendo el abordaje integral del mismo para intervenir de manera adecuada	Gestión del duelo	JUNIO	Personal del área asistencia	Profesional experto	Coordinación médica y coordinación de enfermería
Habilidades y competencias	Capacitación COPASST	Capacitar al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en sus funciones y normatividad aplicable	* Funciones y responsabilidades * Normatividad aplicable * Inspecciones * Investigación de ATEL	MARZO	COPASST	Profesional experto	SST
Habilidades y competencias	Entrenamiento continuado brigada de emergencias - Sesión 1	Formación continua a brigada de emergencias.	* Funciones y responsabilidades * Normatividad aplicable * Inspecciones botiquines y elementos emergencias * Evacuación	ABRIL	Brigadistas	Profesional experto	SST
Habilidades y competencias	Administración de medicamentos	Capacitar en la administración de fármacos de forma segura, eficaz y responsable, minimizando errores, mejorando la seguridad del paciente y optimizando los resultados terapéuticos	*Administración de medicamentos	AGOSTO	Personal asistencial	Enfermero Profesional	Profesional de enfermería
Habilidades y competencias	Protocolo de limpieza y desinfección hospitalaria	Socializar protocolo de limpieza y desinfección hospitalaria	Limpieza, desinfección y esterilización de artículos y equipos hospitalarios	JULIO	Personal trabajador oficial y de enfermería	Profesional experto	Recursos Físicos y calidad
Habilidades y competencias	Fármaco, tecno y Reactivo vigilancia	Socializar manual de farma, tecno y Reactivo vigilancia.	Eventos adversos. Alertas sanitarias. Reporte e investigación relacionados.	JULIO	Personal asistencial	Profesional experto	Farmacia - Biomédico
Habilidades y competencias	Contratación Estatal	Proporcionar conocimiento para el cumplimiento del contrato en términos de plazos, calidades, cantidades y adecuada ejecución de los recursos del contrato	Supervisión de Contratos	JULIO	Lideres de procesos y supervisores	Personal experto	Asesoría Jurídica
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Código de integridad y valores del servidor público	Fomentar comportamientos éticos en servidores públicos y colaboradores de la entidad	Código de integridad	JULIO	Todo el personal		TALENTO HUMANO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	socialización protocolo de Acoso Laboral	capacitar a todo el personal en posibles situaciones de acoso laboral	* comportamiento hostil	JULIO	Todo el personal	psicólogo	Psicología
Paz total, Memoria y Derechos Humanos	Intervención psicología (de acuerdo con resultados batería psicosocial)	Controlar riesgo psicosocial de acuerdo a resultados de batería psicosocial.	Resolución de Conflictos	JULIO	Comité Convivencia Laboral	Profesional en psicología	SST Y TALENTO HUMANO
Habilidades y competencias	Atención integral de urgencias a víctimas de ataque con agentes químico	Capacitar al personal de salud para brindar una respuesta inmediata y de primeros auxilios a víctimas de ataque con agentes químicos	Atención integral de urgencias a víctimas de ataque con agentes químicos	SEPTIEMBRE	Personal Asistencial	Profesional experto	Coordinación Médica y Coordinación de enfermería
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Erradicación de estereotipos de genero	Fomentar cultura para la Erradicación de estereotipos de género.	* Erradicación estereotipos de genero	SEPTIEMBRE	Todo el personal	Profesional experto	Psicología
Habilidades y competencias	Riesgo eléctrico	Sensibilizar al personal de mantenimiento en riesgo eléctrico y controles aplicables.	* Riesgo eléctrico * Controles * Evaluación de la capacitación	JULIO	Personal de mantenimiento	Profesional experto	SST
Habilidades y competencias	Entrenamiento continuado brigada de emergencias - Sesión 4	Formación continua a brigada de emergencias.	* Simulacro de emergencias	SEPTIEMBRE	Brigadistas	Profesional experto	SST
Habilidades y competencias	Riesgo químico	Capacitar al personal en forma correcta de almacenar mercancías.	* Almacenamiento de productos químicos * Uso de EPP. * Hojas de seguridad.	SEPTIEMBRE	Personal trabajador oficial, auxiliar de odontología, auxiliar de imagenología	Especialista en SST	SST
Habilidades y competencias	Seguridad y salud en el trabajo	Manejo seguro de equipos y herramientas (trabajadores oficiales de servicios obras y cocina) incluido uso de EPP	Manejo seguro de equipos y herramientas (trabajadores oficiales de servicios obras y cocina) incluido uso de EPP	OCTUBRE	Trabajadores Oficiales	Especialista en SST	SST
Habilidades y competencias	Capacitación en normatividad archivística e implementación de los Instrumentos de archivo. (TVD)	Socializar y fortalecer la gestión documental en la institución.	Metodología para la elaboración del diagnóstico integral de la gestión documental y la administración de archivos	OCTUBRE	Todo el personal	Personal experto	Archivo
Probidad, Ética e Identidad de lo público	Código de integridad y Programas de Transparencia Ética Pública	Concientizar a los servidores públicos 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	* Valores el Servidor Público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) * Programas de Transparencia y Ética	OCTUBRE	Todo el personal	Profesional experto	Asesoría jurídica

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
		tentación de actuar de manera indebida	Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) integridad				
Paz total, Memoria y Derechos Humanos	Participación ciudadana y control social para la ciudadanía	Potencializar capacidades de participación y control social de los grupos de valor.	* Política de Participación Social * Control Social * Mecanismos de comunicación e interacción * Plan de participación Social en Salud	OCTUBRE	Personal y Grupos de valor	Profesional experto	SIAU
Habilidades y Competencias	Trabajo en equipo	Adquirir técnicas de afrontamiento para reducir la ansiedad y la tensión	Comunicación asertiva, manejo del estrés y trabajo en equipo	ABRIL	Todo el personal	Personal experto	TALENTO HUMANO
Territorio, Vida y Ambiente	Habilidades y competencias	Promover la versatilidad y la disposición a modificar rutinas y estrategias.	Adaptabilidad al cambio	MAYO	Todo el personal	Personal experto	TALENTO HUMANO
Habilidades y Competencias	Habilidades y competencias	Fomentar la colaboración, el respeto mutuo y la conexión emocional y propiciar bienestar individual y éxito organizacional	Inteligencia emocional Compromiso con la organización	OCTUBRE	Todo el personal		Psicología
Habilidades y competencias	Plan de Emergencias	Conocer las posibles situaciones de emergencia y saber cómo actuar ante ellas.	Plan de Emergencias Actualización plan de Emergencias Señalización vías de evacuación	MAYO	Todo el personal	Profesional experto	SST
Paz total, Memoria y Derechos Humanos	Gestión documental	Garantizar el adecuado manejo, organización, conservación y disposición final de los documentos, en concordancia con la legislación archivística vigente.	Criterios para la identificación y valoración de los archivos de Derechos Humanos, Memorias históricas y Conflicto Armado Interno	MARZO	Lideres de procesos	Capacitador externo	Archivo
Habilidades y competencias	Gestión documental	Socializar y fortalecer la gestión documental en la institución.	Metodología para la elaboración de inventarios documentales	ABRIL	Todo el personal	Personal experto	Archivo
Transformación Digital y Cibercultura	Seguridad digital y de la información	Capacitar para evitar que los usuarios cometan fallos que comprometan la seguridad.	Seguridad digital y de la información	SEPTIEMBRE	Todo el personal	Personal experto	Sistemas
Habilidades y competencias	Mapa de riesgos	Aprender a reconocer qué factores podrían afectar negativamente a la organización.	Identificación, análisis y valoración de riesgos (mapa de riesgos)	AGOSTO	Lideres de procesos	Profesional externo	Control Interno

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Habilidades y competencias	Primeros auxilios psicológicos	Capacitar al personal para brindar apoyo inicial, seguro y no invasivo a individuos afectados por crisis o eventos traumáticos	Primeros auxilios psicológicos	ABRIL	Todo el personal	Profesional experto	Psicología
Habilidades y competencias	capacitaciones definidas en el programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad pamec de acuerdo a los estándares priorizados en la ruta critica	Fortalecer las competencias del talento humano en salud mediante la capacitación dirigida a los hallazgos identificados en las auditorías internas del PAMEC, garantizando la implementación efectiva de acciones de mejora alineadas con los estándares priorizados de la ruta crítica y la normatividad vigente.	capacitaciones definidas en el programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad pamec de acuerdo a los estándares priorizados en la ruta critica	MAR-JUN-SEP-DIC	Todo el talento humano de atención en salud y administrativo involucrado en los procesos priorizados del PAMEC, conforme a los estándares críticos definidos en la planeación institucional	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización del sistema de información para la calidad Indicadores definidos para tal fin - capacitación correcto diligenciamiento de producción institucional	Socializar y fortalecer el conocimiento del talento humano sobre el Sistema de Información para la Calidad, los indicadores institucionales definidos y el correcto diligenciamiento de la producción en los sistemas de información, asegurando la confiabilidad, oportunidad y calidad de los datos reportados para la toma de decisiones.	Socialización del sistema de información para la calidad Indicadores definidos para tal fin - capacitación correcto diligenciamiento de producción institucional	JULIO	Talento humano asistencial y administrativo responsable del registro, consolidación y reporte de información de producción institucional e indicadores de calidad.	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Educación asistida en seguridad del paciente posterior a la ronda de seguridad del paciente	Fortalecer la cultura de seguridad del paciente mediante educación asistida posterior a las rondas de seguridad, orientada a la retroalimentación inmediata de hallazgos, la prevención de eventos adversos y la mejora en la adherencia a las prácticas seguras definidas en los paquetes instruccionales del Ministerio de Salud.	Educación asistida en seguridad del paciente posterior a la ronda de seguridad del paciente	TODOS LOS MESES	Todo el talento humano asistencial involucrado en la atención directa al paciente en los servicios evaluados durante la ronda de seguridad.	Profesional experto	Auditor de calidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Habilidades y competencias	Humanización de servicios de salud	Promover la atención humanizada en los servicios de salud, fortaleciendo actitudes, habilidades comunicativas y comportamientos del talento humano que garanticen un trato digno, respetuoso, empático y centrado en la persona, su familia y su entorno.	Humanización de servicios de salud	ABR-AGO-DIC	Todo el talento humano de la institución, tanto asistencial como administrativo, con énfasis en quienes tienen contacto directo con los usuarios.	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	adecuada comunicación entre las personas que atienden y cuidan a los pacientes que incluya enfoques diferenciales	Fortalecer las competencias comunicativas del talento humano para garantizar una comunicación clara, respetuosa, efectiva y segura entre quienes atienden y cuidan a los pacientes, incorporando enfoques diferenciales de edad, género, discapacidad, pertenencia étnica y condiciones socioculturales.	adecuada comunicación entre las personas que atienden y cuidan a los pacientes que incluya enfoques diferenciales	ABR-AGO-DIC	Todo el talento humano asistencial y administrativo con interacción directa con pacientes, familias y cuidadores.	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019, correspondientes al paquete instruccional de Seguridad del Paciente	Fortalecer la cultura institucional de seguridad del paciente y la correcta aplicación de prácticas seguras, conforme a los estándares del Sistema Único de Habilitación.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019, correspondientes al paquete instruccional de Seguridad del Paciente	FEBRERO	Todo el personal de la institución	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019, aplicables a	Garantizar el conocimiento institucional de los requisitos transversales de habilitación y su aplicación en los diferentes servicios.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019, aplicables a todos los servicios habilitados	FEBRERO	Todo el personal de la institución	Profesional experto	Auditor de calidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
	todos los servicios habilitados						
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de urgencias	Asegurar la correcta ejecución de los procesos asistenciales críticos del servicio de urgencias conforme a la capacidad técnico-científica habilitada.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de urgencias	MARZO	Médicos, enfermeros y talento humano que impacte la atención de urgencias	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de transporte asistencial básico	Fortalecer la correcta operación del servicio de transporte asistencial, garantizando condiciones de habilitación, tripulación y seguridad del paciente.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de transporte asistencial básico	ABRIL	Talento humano que participe en la remisión y traslado asistencial de pacientes	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de vacunación	Garantizar la adecuada ejecución del servicio de vacunación conforme a los estándares de habilitación y lineamientos del PAI.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de vacunación	ABRIL	Enfermeros y auxiliares de enfermería responsables de la vacunación	Profesional experto	Auditor de calidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04


EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de tamizaje de cuello uterino	Asegurar la correcta toma, manejo y seguimiento de muestras cervicouterinas conforme a estándares de habilitación.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de tamizaje de cuello uterino	MAYO	Enfermeros y auxiliares responsables de la toma de muestra cervicouterina	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de terapia física y/o respiratoria	Garantizar la adecuada prestación de los servicios de rehabilitación conforme a la capacidad técnico-científica habilitada.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de terapia física y/o respiratoria	MAYO	Fisioterapeuta y auxiliares de salud que apoyan el servicio	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de imágenes diagnósticas ionizantes	Garantizar el cumplimiento normativo, técnico y de protección radiológica del servicio.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de imágenes diagnósticas ionizantes	JUNIO	Tecnólogos en radiología y médico radiólogo	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el	Asegurar la correcta prestación del servicio de nutrición conforme a estándares de habilitación.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de nutrición	JUNIO	Nutricionista	Profesional experto	Auditor de calidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
	servicio de nutrición						
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de psicología	Garantizar la adecuada atención psicológica conforme a los requisitos de habilitación.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de psicología	JUNIO	Psicólogo	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de medicina general	Fortalecer la correcta prestación de la consulta externa conforme a protocolos y estándares habilitados.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de medicina general	JUNIO	Médicos generales que atiendan consulta externa	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio farmacéutico	Garantizar el uso seguro de medicamentos y el cumplimiento de la normatividad vigente.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio farmacéutico	JULIO	Regente de farmacia	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el	Garantizar la correcta prestación del servicio odontológico conforme a estándares de habilitación.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de odontología	AGOSTO	Odontólogos, auxiliares de odontología e higienista oral	Profesional experto	Auditor de calidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO		Versión: 04

EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
	servicio de odontología						
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de radiología odontológica	Garantizar la correcta ejecución de procedimientos radiológicos odontológicos conforme a la normatividad vigente.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de radiología odontológica	AGOSTO	Odontólogos, auxiliares de odontología e higienista oral	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de enfermería	Fortalecer la correcta ejecución de los procesos asistenciales de enfermería en consulta externa.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de enfermería	AGOSTO	Enfermeros profesionales y auxiliares de enfermería que participen en la consulta externa	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de atención del parto	Garantizar una atención segura y humanizada del parto conforme a la capacidad habilitada.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de atención del parto	SEPTIEMBRE	Talento humano que participa en la atención del parto	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el	Asegurar la correcta ejecución de los procesos de internación de pacientes conforme a estándares de habilitación.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de hospitalización	OCTUBRE	Talento humano que participa en la hospitalización	Profesional experto	Auditor de calidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

EJE TEMÁTICO AL CUAL PERTENECE	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN OK 11012026	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	FECHA PROGRAMADA	CARGO DE COLABORADORES PARTICIPANTES	COMPETENCIA DEL ENTRENADOR (INTERNO O EXTERNO)	RESPONSABLE
	servicio de hospitalización						
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de laboratorio clínico	Garantizar la calidad analítica y el cumplimiento normativo del laboratorio clínico.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el servicio de laboratorio clínico	NOVIEMBRE	Personal del laboratorio clínico y apoyo asistencial	Profesional experto	Auditor de calidad
Habilidades y competencias	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el proceso de toma de muestras de laboratorio clínico	Fortalecer la correcta toma, manejo y transporte de muestras conforme a estándares de calidad.	Socialización ejecutiva y teórica de las condiciones generales y aspectos críticos para la correcta ejecución de los procesos prioritarios definidos en la Resolución 3100 de 2019 para el proceso de toma de muestras de laboratorio clínico	DICIEMBRE	bacteriólogo y auxiliares de enfermería y/o laboratorio clínico que participa en la toma de muestras	Profesional experto	Auditor de calidad