



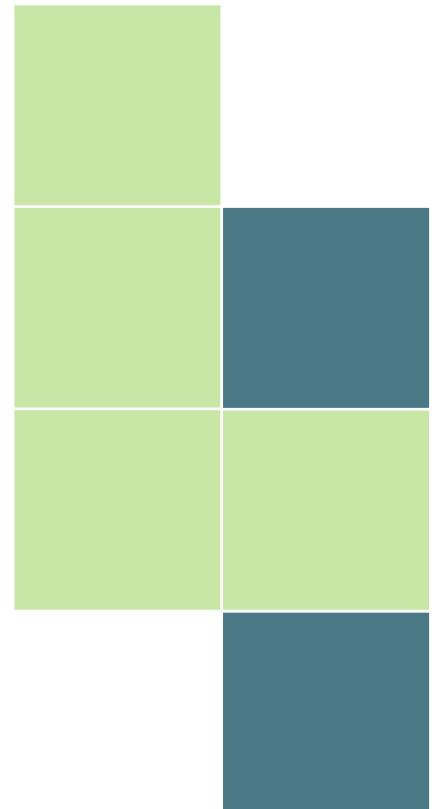
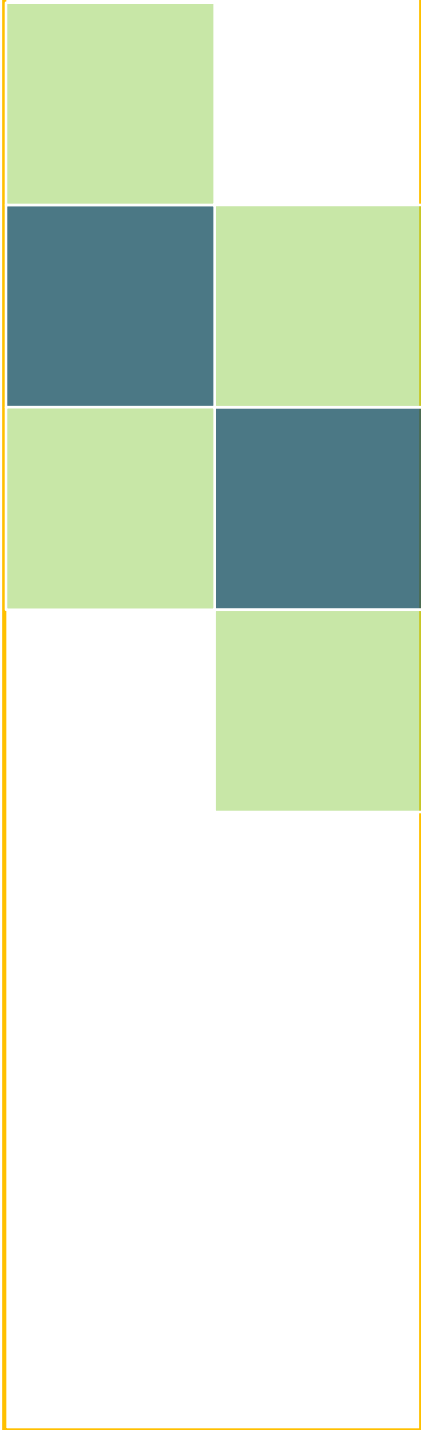
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E
NIT. 900091143-9


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

VERSIÓN 13.0

SAN JUAN DE PASTO

ENERO 2026



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	11.0	2

PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES DE PASTO SALUD E.S.E

ACTUALIZADO POR:

MARIA FERNANDA DAVID LEYTON

SAN JUAN DE PASTO
ENERO 2026




	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	11.0	3

Tabla de contenido

RESOLUCIÓN	
CONTROL DE CAMBIOS	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MARCO NORMATIVO	8
3 GENERALIDADES	9
3.1 MARCO CONCEPTUAL	9
3.2 CONCEPTOS INTERRELACIONADOS.....	9
4 PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2023-2030 11	
5 OBJETIVOS	14
5.1 OBJETIVO GENERAL	14
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
6 ACREDITACIÓN EN SALUD	15
7 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	16
8 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	17
8.1 ENFOQUE DE COMPETENCIAS	17
8.2 COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN	17
8.3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	18
9 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	18
9.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN... 20	
10 COMPARATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	25
11 MODALIDADES Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	25
11.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	26
MODALIDAD PRESENCIAL.....	26
MODALIDAD VIRTUAL	26
MODALIDAD HIBRIDA O MIXTA.....	26
11.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.....	27
12 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	28
13 PRESUPUESTO	29
14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	29
15 DIVULGACIÓN	30
16 CRONOGRAMA	31
17 GLOSARIO	31
18 BIBLIOGRAFIA	33

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	4

	RESOLUCIONES			
	VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062
GERENCIA				

RESOLUCIÓN No. 091
28 de enero de 2026

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. para la vigencia 2026".

El Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. en uso de sus atribuciones legales y en especial a las conferidas por el Acuerdo 004 de 2006 emanado del Concejo Municipal de Pasto; Ley 1753 de 2015; Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, en su artículo 1, adiciona entre otros el artículo 2.2.22.3.14 al capítulo 3 del título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los Planes Institucionales y Estratégicos, entre ellos, el Plan Institucional de Capacitación.

Que, el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado a más tardar a 31 de enero de cada año, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web de la entidad.

Que, el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 establece en su literal C *"Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional"*.

Que, Pasto Salud E.S.E. ha orientado el Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo a lo señalado en la Ley 909 de 2004, artículo 36: Objetivos de la Capacitación: 1. 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP–, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Que, el Grupo de Gestión de Talento Humano ha formulado el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2026, teniendo en cuenta las competencias laborales, los funcionarios de la entidad y, conforme a los estándares de acreditación como Gestión Clínica Excelente y Segura, Humanización en la Atención en Salud, Responsabilidad Social, Atención Centrada en el Usuario, Gestión de la Tecnología, Transformación Cultural Permanente y Gestión del Riesgo entre otros.



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	5

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSIR	062
GERENCIA			

Que, mediante Acta No. 001 del 27 de enero de 2026, se revisó y aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, el Plan Institucional de Capacitación.

En mérito de lo anterior,



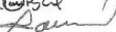
RESUELVE:


- ARTÍCULO PRIMERO:** - Adoptar el Plan Institucional de Capacitaciones de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E y la matriz anexa para la vigencia 2026, documento que hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO:** - El Plan Institucional de Capacitaciones Vigencia 2026, podrá ser ajustado en cualquier momento por Gerencia, de acuerdo a las necesidades que surjan para la entidad dentro de la ejecución del mismo.
- ARTÍCULO TERCERO:** - Las capacitaciones fuera de la ciudad deberán ser autorizadas por parte del Gerente, para lo cual podrá tener en cuenta las funciones del cargo del solicitante o las labores encomendadas, la novedad e importancia de la temática para la entidad entre otras.
- ARTÍCULO CUARTO:** - El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones 2026, serán realizados por el Grupo de Gestión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E.
- ARTÍCULO QUINTO:** - La Oficina Asesora de Comunicaciones y Sistemas publicará la presente Resolución junto con el Plan Institucional de Capacitación 2026 en la página web de la entidad.
- ARTÍCULO SEXTO:** - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en San Juan de Pasto, a los 28 días del mes de enero de 2026.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN
 Gerente


Proyectó: Paola Andrea Zarama Burbano / Contralista 
 Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes / Asesora Talento Humano 
 Revisó: Carlos Ernesto Chaves Bravo / Jefe Oficina Asesora Jurídica 

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	6


CONTROL DE CAMBIOS

- E: Elaboración del documento.
M: Modificación del documento
X: Eliminación del documento

Versión	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACION DE CAMBIOS			Acto Administrativo o de Adopción		
		E	M	X			
13.0	Actualización Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2026		X		Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2026, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento Normativo	María Fernanda David Leyton / Profesional Universitario Psicólogo	Resolución No. 091 del 28 de enero de 2026
12.0	Actualización Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2025		X		Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2025, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento Normativo	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución del 27 de enero De 2025
11.0	Actualización Institucional de Capacitaciones vigencia 2024		X		Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2024, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento Normativo	Karen Mosquera Hernández / Profesional Contratista Psicóloga	Resolución No.084 del 26 de enero De 2024
10.0	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2023		X		Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2023, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento normativo	Alejandra Pérez Andrade/ Profesional Universitario Psicólogo	Resolución No.042 del 26 de enero De 2023

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	7

9.0	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2022		X	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento normativo	Alejandra Pérez Andrade/ Profesional Universitario Psicólogo	Resolución No.071 del 25 de enero De 2022
8.0	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2022		X	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa y por cumplimiento normativo	Alejandra Pérez Andrade/ Profesional Universitario Psicólogo	Resolución No.0062 del 28 de enero De 2021

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	8

1 INTRODUCCIÓN

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores públicos requiere de un direccionamiento político. Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, Pasto Salud ESE presenta el Plan Institucional de Capacitación 2026, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de los trabajadores, buscando su desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la prestación de los servicios y su seguridad financiera (Objetivos Estratégicos del Plan Institucional de Desarrollo), así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para Pasto Salud ESE, el Plan Institucional de Capacitaciones se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo.


El presente documento también se encuentra alineado con el “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030”, el cual define 5 ejes temáticos priorizados, a saber:

Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la Convivencia y el bienestar de la población.

EJE: 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como un constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre Sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	9

a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como También propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

EJE 3: MUJERES, INCLUSION 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

EJE 4 TRANSFORMACION 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.

EJE 5 PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida


La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones va enfocado al cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose a fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación, con las cuales se mejora el compromiso y la motivación de los servidores y de esta manera se impacta positivamente en la calidad del servicio.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo. También hacen parte del Plan Institucional de Capacitaciones los recursos con los que se cuenta para su ejecución, y se define la forma como se realizará su evaluación y su divulgación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	10

2 MARCO NORMATIVO

- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- 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 1227 DE 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015, Título IV en el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y Duradera.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	11

3 GENERALIDADES

3.1 MARCO CONCEPTUAL

La Carta Iberoamericana de la Función Pública, la cual fue adoptada en la V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en el año 2003, definió los criterios organizativos, técnicos y jurídicos necesarios para establecer un sistema de gestión del empleo y de los recursos humanos de manera eficaz y transparente.


En dicho documento, se considera que, para la consecución de un mejor Estado, se requiere como condición la profesionalización de la función pública, es decir, que los servidores públicos posean atributos tales como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desarrollo de sus funciones, responsabilidad, honestidad y el cumplimiento de los principios y valores de la democracia. Donde el recurso humano debe estar acorde a la estrategia de la organización, donde las competencias laborales son fundamentales para el cumplimiento de las funciones y de los objetivos institucionales, dándole a la formación y a la capacitación un papel esencial para alcanzar los atributos de profesionalización del empleo público.

El enfoque de la capacitación de los empleados públicos debe garantizar el desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como cursos realizados por centros de formación o expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje.

3.2 CONCEPTOS INTERRELACIONADOS

Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se relacionan algunos conceptos:

Plan Institucional de Capacitación: Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	12

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


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

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias, son:

Evaluación de desempeño: proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el área de Talento Humano de la institución. La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Evaluación de competencias: es un proceso complejo, que requiere como pasos previos a la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	13

conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. En seguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral.

Observación del desempeño: sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, es decir, las competencias de sus trabajadores, aportan al logro de los objetivos de su empresa. Lo ideal es establecer algún sistema sencillo de evaluación en que el propio cargo o puesto de trabajo proporciona la información necesaria respecto del desempeño del colaborador.

Análisis de procesos: describe los procesos involucrados "Tal como están", con diagramas e imágenes que los responsables de llevar a cabo las tareas pueden entender fácilmente.

Planes de mejoramiento: información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación como resultado del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos


Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal

4 ARTICULACION DE TEMÁTICAS, ESTRUCTURA Y PROPOSITO CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2023 - 2030

El objetivo de alinear el Plan Institucional de Capacitaciones de Pasto Salud E.S.E con el "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030", es generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, para estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

²Ibíd

³DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	14

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL


Fortalecer la apropiación del conocimiento y habilidades del talento humano al servicio de Pasto Salud E.S.E., para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales y el desempeño laboral de los trabajadores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación del talento humano de Pasto Salud E.S.E., a partir del diagnóstico institucional, con el fin de fortalecer sus competencias y habilidades laborales.
- Priorizar y definir las acciones de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con las necesidades identificadas y los objetivos estratégicos de la entidad.
- Implementar estrategias de acompañamiento que favorezcan la apropiación del conocimiento y la aplicación de los aprendizajes adquiridos en el contexto laboral.
- Realizar seguimiento a la participación y adherencia del talento humano a las acciones de capacitación, así como a las conductas asociadas a la aplicación de los conocimientos brindados.
- Evaluar el cumplimiento, la cobertura y la efectividad de las acciones de capacitación implementadas.
- Identificar oportunidades de mejora a partir de las brechas evidenciadas en el proceso de capacitación, que permitan fortalecer de manera continua el Plan Institucional de Capacitación.

6 ACREDITACIÓN EN SALUD

Todas las capacitaciones se orientarán a cumplir con el proceso de acreditación, entendida la acreditación como un “Proceso voluntario y periódico de autoevaluación interna y revisión externa de los procesos y resultados que garantizan y mejoran la calidad de la atención del usuario en una organización de salud, a través de una serie de estándares óptimos y factibles de alcanzar, previamente conocidos por las entidades evaluadas. Es realizada por personal idóneo y entrenado para tal fin y su resultado es avalado por entidades de acreditación autorizados para dicha función.” (Resolución 1445 de 2006).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	15


7 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación contemplados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, el personal de planta permanente, temporal y los contratistas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., así como los trabajadores vinculados a través de aliados estratégicos, quienes, en el marco de la prestación de los servicios y del cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad, participan activamente en los procesos institucionales y contribuyen al logro de los estándares de calidad

Los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y que no impliquen un rubro para su ejecución.

Los asistentes a capacitaciones tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- b) Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c) Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
- d) El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- e) Los funcionarios tienen la obligación de transferir el conocimiento de las capacitaciones externas si son superiores a 20 horas de la siguiente manera:
 - De 20 a 40 horas: Realizar memorias de la actividad, que incluya los contenidos de mayor relevancia y que puedan ser aplicados por los funcionarios en sus actividades, para lo cual el funcionario que realiza la capacitación desplegar esta información por medio de correo electrónico en el formato GSI - 058 Comunicaciones Oficiales. Las memorias se almacenarán en el archivo de capacitaciones de la oficina del grupo de gestión de talento humano
 - Mayor a 40 horas: Realizar la transferencia del conocimiento, presencial o virtualmente. Una síntesis de la actividad se publicará y almacenará en el archivo de capacitaciones de la oficina del grupo de gestión de talento humano.
- f) Teniendo en cuenta que Pasto Salud cuenta con modalidad virtual para las acciones de formación, incluyendo plataforma Moodle, plataforma DAFP, SIRECEC, ESAP, SENA, convenios docencia servicio para facilitar el proceso de aprendizaje y fortalecer habilidades en transformación digital, los trabajadores deben realizar dichas capacitaciones en los tiempos establecidos de acuerdo a su perfil.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	13.0	16

7.1 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

La estrategia metodológica para la formulación del Plan se centra en definir un diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación para sus servidores, a partir del cual se priorizan los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales y comportamentales existentes en todas las dependencias de la organización.

Los procesos de formación y desarrollo de competencias nacen de la necesidad de lograr impactos positivos en el desarrollo de una organización a partir de la implementación de un sistema de educación que estimule las competencias propias de los funcionarios. Por ende la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., realizará el modelo de gestión de competencias con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos.

7.2 ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Para implementar con éxito esta práctica se identificaron las competencias genéricas y específicas que fortalecen las dimensiones del conocimiento de SER, SABER y HACER de la organización en el marco de un QUERER HACER con base en el análisis de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, sus estrategias y sus metas; lo cual ayuda a identificar cuáles son las competencias que deben aspirar a adquirir sus funcionarios y hacia dónde dirigir los esfuerzos y capacitaciones.

7.3 COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN

Las clásicas tres dimensiones de construcción del ser humano y sus procesos

- a) **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, sentido de pertenencia, disciplina personal, liderazgo, proyecto de vida, desarrollo humano, autoestima, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y su desempeño superior en las organizaciones.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	17


- b) **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos, datos e información que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- c) **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, con las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

8 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades de capacitación es una etapa fundamental del Plan, que permite orientar su estructuración y desarrollo para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos de la institución.


Las necesidades de capacitación se levantan de la siguiente manera:

- a) **Líderes de proceso:** Para la vigencia 2026, el levantamiento de las necesidades de capacitación de los líderes de proceso se realizó mediante reuniones presenciales individuales con el objetivo de identificar, analizar y priorizar las temáticas de capacitación requeridas para cada proceso institucional. Para tal fin, los líderes de proceso realizaron la identificación de necesidades con base en un cuadro guía previamente definido, el cual contempló criterios como:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	18

Fuentes de Mejoramiento	Evidencia	Responsable
Auditorías internas y externas: <ul style="list-style-type: none"> • Paciente trazador • ISO 9001 • Acreditación • Riesgos (SST, administrativos, misionales, ambientales) • Habilitación • EAPB • Entes de control: IAS, Secretaria de salud, IDSN 	Resultados auditoria	Oficina de calidad
Rondas de humanización/ PQRSFD'd	Registros de rondas de humanización / Indicadores y resultados de PQRSFD'd de usuarios y trabajadores	Líder del programa de humanización
Inspecciones de trabajo, Batería Riesgo Psicosocial	Resultados de batería psicosocial, Reporte de accidente e incidente, Informe seguridad industrial	Líder SST
Seguimiento y evaluación al POA	Resultados de indicadores definidos	Oficina de planeación
Manual de Funciones y Competencias y evaluación del desempeño y competencias laborales	Requisitos del cargo e Informe consolidado del desempeño	Jefes de área y asesor Talento Humano
Clima organizacional	Informe de clima organizacional	Asesor Talento Humano
Informe de ejecución PIC vigencia anterior	Análisis de indicadores	Talento Humano
Aportes adicionales de colaboradores y líderes (encuestas, comité de convivencia, sindicato)	Necesidades percibidas	Trabajadores / comisión de personal
Junta Directiva	Necesidades identificadas o percibidas	Miembros de Junta Directiva
Lineamiento normativo	Norma específica	Líderes de proceso

- b) Sindicatos:** mediante comunicación oficial a los sindicatos de Pasto Salud E.S.E, se solicita las sugerencias de acciones de formación que requieren para los servidores y éstas son presentadas al Grupo de Gestión de Talento Humano.
- c) Educación continuada de la junta directiva:** mediante el formato de identificación de necesidades de educación continuada a través del cual se busca determinar el grado de conocimiento respecto de las funciones que se encuentran bajo su responsabilidad para determinar los temas relacionados que se consideren importantes para el desarrollo de sus funciones. La ejecución de las acciones de formación priorizadas se realizará en las reuniones ordinarias designadas según la normatividad aplicable a este grupo de interés.
- d) Encuesta percepción PIC para trabajadores:** Con el fin de identificar las percepciones, necesidades y oportunidades de mejora relacionadas con los procesos de capacitación institucional, se aplicó una encuesta al talento humano de Pasto Salud E.S.E. Los resultados obtenidos permitieron recopilar información tanto cuantitativa como cualitativa, la cual constituye un insumo fundamental para la formulación y ajuste del Plan Institucional de Capacitación 2026.

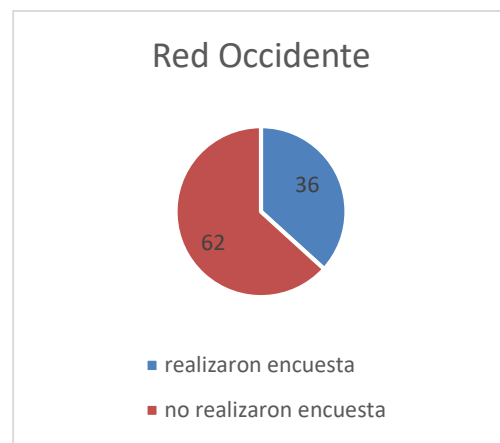
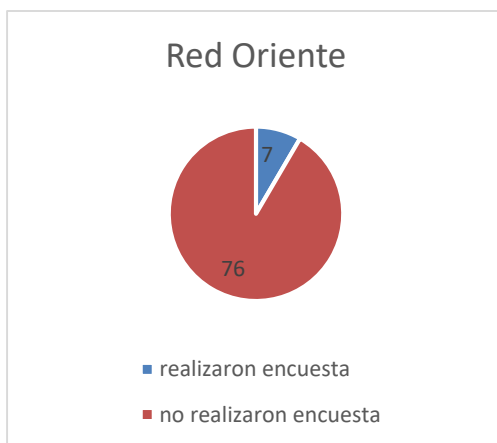
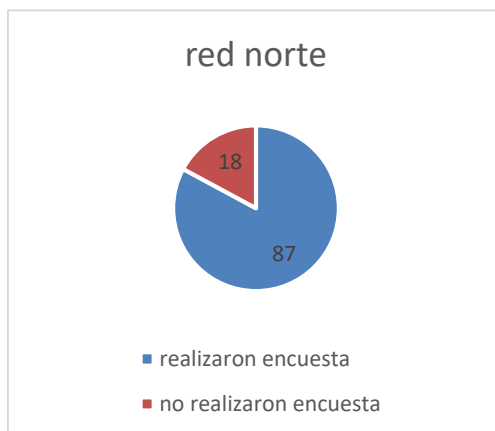
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	19


A continuación, se presentan los resultados del análisis cuantitativo, representados mediante gráficas estadísticas, seguidos del análisis cualitativo derivado de las respuestas abiertas, organizadas por categorías, lo cual permite una comprensión integral de la percepción de los trabajadores frente a los procesos de capacitación desarrollados en años anteriores

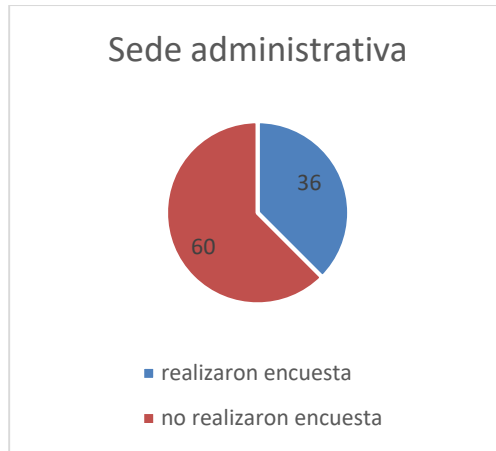
- Resultado encuesta percepción PIC trabajadores**

Con el fin de obtener las necesidades de capacitación de los servidores, se realizó una encuesta donde se obtienen los siguientes resultados lo cual permite una comprensión integral de la percepción de los trabajadores frente a los procesos de capacitación desarrollados en años anteriores y orienta la toma de decisiones para la definición de estrategias metodológicas y temáticas del PIC 2026.

Participación por cada red:

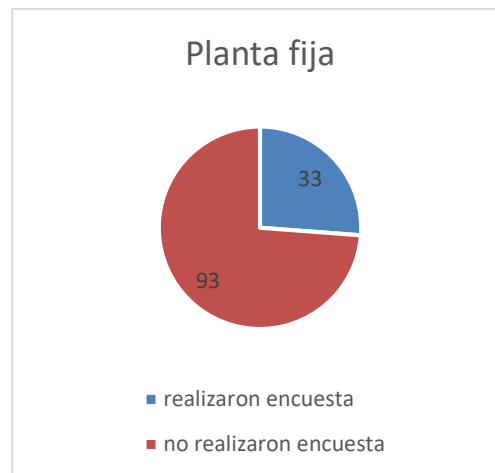


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	20



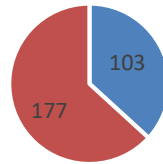
Las gráficas evidencian la participación de personal discriminada por redes, se incluye la sede administrativa.

Tipo de vinculación:





Planta temporal

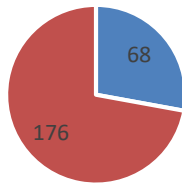


■ realizaron encuesta
■ no realizaron encuesta

Las gráficas señalan la participación en la encuesta según el tipo de vinculación del personal

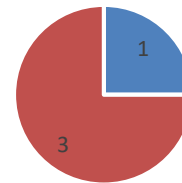
Nivel de empleo:

Asistenciales



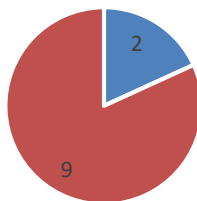
■ realizaron encuesta
■ no realizaron encuesta

Asesores



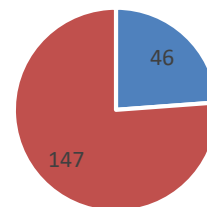
■ realizaron encuesta
■ no realizaron encuesta

Directivos



■ realizaron encuesta
■ no realizaron encuesta

Profesionales



■ realizaron encuesta
■ no realizaron encuesta



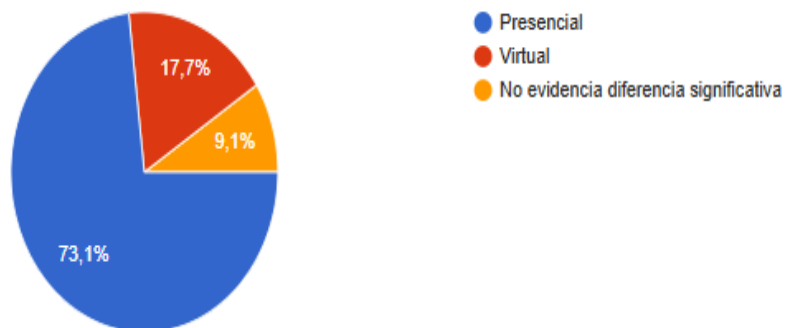
Las anteriores graficas indican la cantidad de trabajadores que diligenciaron la encuesta según el nivel de empleo


Percepción sobre modalidades de capacitación:

Según su experiencia, ¿en qué modalidad ha logrado mayor comprensión y aplicación de los contenidos recibidos?

Copiar gráfico

175 respuestas

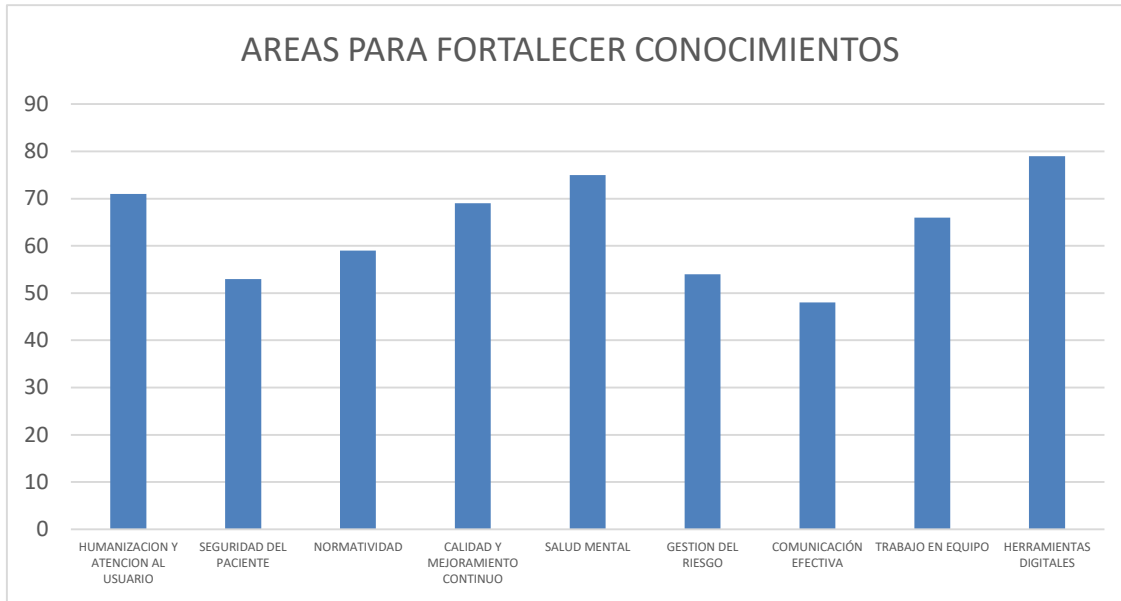


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	23

Tabulación modalidad de capacitación que favorece comprensión y aplicación de contenidos (Propia 2026)

La grafica indica que, para el 73% de las personas que realizaron la encuesta, las capacitaciones presenciales favorecen la comprensión y aplicación de los contenidos recibidos durante las capacitaciones

Áreas para fortalecer conocimientos:



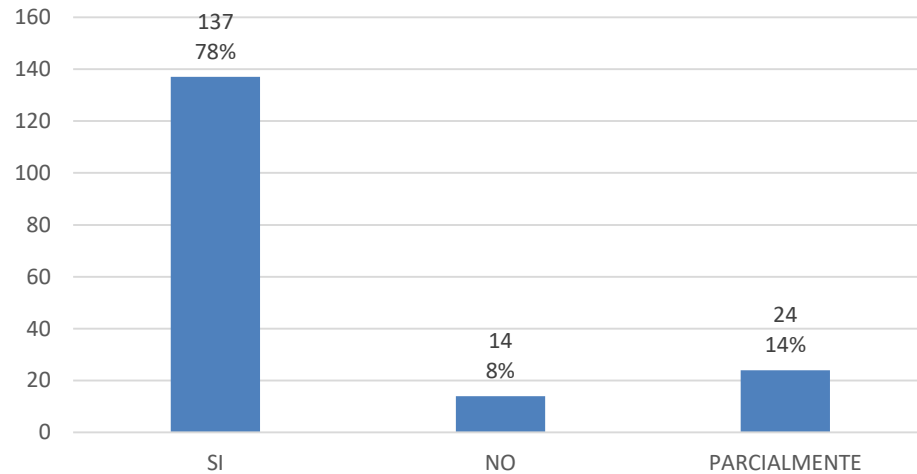
Tabulación áreas para fortalecer conocimientos (Propia 2026)

La anterior tabla señala que, para las personas que realizaron la encuesta se priorizan las áreas de conocimiento relacionadas a la humanización, salud mental y uso de herramientas digitales, sin embargo, no se evidencia una diferencia estadísticamente significativa con las demás áreas lo cual resalta la pertinencia de las mismas

Utilidad capacitaciones vigencias anteriores:



Utilidad capacitaciones de vigencias anteriores




- **Análisis cualitativo de percepciones del personal que diligenció la encuesta**

Perspectiva sobre la modalidad virtual: Del análisis de las respuestas se evidencia una percepción limitada frente a la efectividad de la plataforma virtual, la cual es considerada poco atractiva y con baja apropiación de los contenidos. Los trabajadores manifiestan que los casos clínicos suelen ser extensos, complejos y, en algunos casos, poco claros, lo que dificulta la comprensión y aplicación de la información. Asimismo, se identifica que las capacitaciones virtuales no siempre generan el nivel de interés esperado, siendo percibidas como parcialmente aprovechadas, lo que impacta negativamente en la utilidad práctica de los aprendizajes adquiridos.

Perspectiva sobre la pertinencia de las capacitaciones: Las respuestas reflejan que la pertinencia temática es uno de los principales puntos críticos del proceso de capacitación. Un número significativo de participantes considera que los temas abordados no se ajustan a las funciones específicas de su cargo o al contexto real de su área de trabajo. Se señala la repetición de contenidos, el énfasis predominante en temáticas misionales (como seguridad del paciente) y la escasa inclusión de áreas administrativas. Adicionalmente, se mencionan dificultades relacionadas con los horarios de realización, especialmente cuando las capacitaciones se programan fuera de la jornada laboral o en posturno, lo cual genera agotamiento y disminuye la asistencia y el aprovechamiento.

Aceptabilidad: A pesar de las limitaciones identificadas, se reconoce una aceptabilidad positiva de las capacitaciones cuando estas logran fortalecer conocimientos previos, actualizar procesos institucionales y aportar herramientas útiles para el desempeño laboral. Los trabajadores valoran especialmente aquellas capacitaciones que contribuyen a mejorar la calidad del servicio, la eficiencia en las funciones asignadas y el conocimiento de los cambios institucionales, evidenciando que, cuando los contenidos son claros y pertinentes, el impacto formativo es significativo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	25

Observaciones

Del análisis de las observaciones y sugerencias se identifican patrones reiterados que orientan oportunidades claras de mejora en el proceso de capacitación institucional. De manera transversal, los trabajadores manifiestan una preferencia marcada por las capacitaciones presenciales, señalando que esta modalidad favorece una mayor atención, interacción, retroalimentación y apropiación del conocimiento, especialmente cuando se desarrollan dentro del horario laboral.

Asimismo, se destaca la necesidad de replantear la metodología virtual, la cual es percibida como poco efectiva debido a contenidos extensos, repetitivos y evaluaciones prolongadas, lo que limita el aprendizaje significativo. Se menciona además que las condiciones tecnológicas (equipos sin audio, dificultad para acceder a contenidos multimedia) afectan el proceso formativo, particularmente en áreas asistenciales.


Los participantes sugieren que las capacitaciones sean más prácticas, tipo taller, enfocadas en la aplicación real del conocimiento, con temáticas ajustadas a cada área de desempeño (medicina, odontología, urgencias, áreas administrativas, presupuestales y financieras). También se resalta la importancia de considerar las cargas laborales, la empatía frente a las condiciones del cliente interno y la participación de personal externo especializado para el desarrollo de ciertos temas. Finalmente, se plantea la necesidad de optimizar la cantidad de capacitaciones, priorizando la calidad, la pertinencia y la utilidad directa en el día a día laboral.

- e) Para la elaboración del PIC también se tienen en cuenta fuentes como los sistemas de gestión de calidad y seguridad y salud en el trabajo y oferta de la función pública.

Se agrega la acción de formación de bilingüismo por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que tiene como propósito brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios al Estado. Además, todas las capacitaciones se orientarán a fortalecer cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Igualmente se tendrá en cuenta los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior como insumo para la elaboración del actual documento: (181-PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES).

Por lo anterior, la identificación de necesidades de capacitación se seleccionó a través del modelo de gestión de competencias, encaminándose a que definidos los ejes temáticos y sus responsables se orienten las reuniones correspondientes a definir las acciones de formación específicas en cada eje, programando las actividades en la matriz definida mediante el Sistema de Gestión de Calidad (181- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES), anexo al presente Plan.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	26

8.1 RESULTADOS- NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026


Con el fin de obtener las necesidades de capacitación de los líderes de proceso, se realizó una reunión con cada líder, priorizando las siguientes temáticas a desplegar:

PIC VIGENCIA 2026 (Temáticas por Ejes)		
EJE DE ACREDITACIÓN EN SALUD	NO. DE TEMAS	PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN
<i>Seguridad del Paciente y Gestión Clínica</i>	58	40%
<i>Enfoque y Gestión del Riesgo</i>	28	19%
<i>Gestión de la Tecnología</i>	3	2%
<i>Mejoramiento Continuo</i>	32	22%
<i>Atención Centrada en el Usuario y Familia</i>	3	2%
<i>Humanización en la Atención</i>	3	2%
<i>Transformación Cultural</i>	10	7%
<i>Responsabilidad Social Empresarial</i>	7	5%
TOTALES	146	100%

Con relación a la tabla anterior, se observa que se recolectó un total de 146 temas de capacitación los cuales se agrupan en cada eje de acreditación correspondiente.

En cuanto a la modalidad de despliegue de las temáticas de capacitación, se observa que la modalidad virtual corresponde a un 36% de la totalidad de capacitaciones; la modalidad presencial corresponde a un 61%, y la modalidad Presencial / Virtual corresponde a un 3%:

PIC VIGENCIA 2026 (Modalidad de Despliegue)		
MODALIDAD DE DESPLIEGUE	NO. DE TEMAS	PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN
virtual	53	36%
presencial	89	61%
virtual y presencial	4	3%
total	146	100%

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	27

9. COMPARATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN	No. de Capacitaciones por periodo							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Seguridad del paciente	11	32	34	20	52	80	40	58
Humanización	7	9	10	5	2	7	6	3
Gestión del riesgo	15	9	27	10	22	19	24	28
Gestión de la tecnología	5	10	15	2	10	12	10	3
Transformación cultural	0	1	9	4	10	7	5	12
Responsabilidad social	0	0	1	2	4	6	5	7
Atención centrada en el usuario	0	5	13	0	2	11	4	3
Mejoramiento continuo	0	0	0	0	18	11	7	32
Total	28	66	109	44	120	153	101	146

10. MODALIDADES Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN


Con el fin de abarcar las temáticas de capacitación y asegurar la adherencia al conocimiento, se definen las siguientes modalidades, las cuales están alineadas al modelo pedagógico de capacitaciones de Pasto Salud E.S.E:

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

10.2 MODALIDAD PRESENCIAL

La modalidad presencial será prioritaria dentro del Plan Institucional de Capacitación 2026, orientándose no únicamente a la transmisión de contenidos, sino al fortalecimiento de la adherencia al conocimiento y su aplicación en el contexto real de trabajo.

En este sentido, las capacitaciones presenciales se desarrollarán mediante la implementación de estrategias pedagógicas dinámicas y participativas, a cargo de los líderes de proceso, profesionales responsables o facilitadores designados, quienes deberán propiciar espacios de aprendizaje activo que favorezcan la comprensión, apropiación y puesta en práctica de los contenidos abordados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	28

Así mismo, se incorporarán diferentes escenarios de capacitación presencial, tales como:

- Capacitaciones en espacios institucionales formales, utilizando herramientas pedagógicas y tecnológicas que promuevan la interacción, el análisis de casos, el aprendizaje colaborativo y la resolución de situaciones propias del contexto laboral.
- Capacitaciones en los puestos de trabajo, mediante el uso de los equipos de Atención Primaria en Salud (EAPB) que se reúnen de forma mensual en las diferentes redes, destinando espacios específicos dentro de estas jornadas para el desarrollo de temáticas priorizadas, sin afectar de manera significativa la prestación del servicio.
- Micro capacitaciones presenciales, con una duración aproximada de 10 a 15 minutos, dirigidas a reforzar contenidos específicos o fortalecer brechas de conocimiento identificadas, facilitando el aprendizaje oportuno, práctico y contextualizado.

Este enfoque permitirá optimizar los tiempos institucionales, garantizar la presencialidad, aumentar la cobertura y promover un aprendizaje significativo, alineado con las necesidades reales de los trabajadores y los objetivos estratégicos de la entidad.

10.3 MODALIDAD VIRTUAL

Según la evolución en la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, se podrán utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.

Para el desarrollo de estas capacitaciones, es necesario adherirse al nuevo método pedagógico de capacitaciones “MÉTODO DE IMPARTICION DE CAPACITACIONES V.8.0”, el cual se encuentra en el servidor documental en el macro proceso de apoyo y define los lineamientos para hacer más entendible y accesible los conocimientos impartidos y promueve la participación del servidor.


10.4 MODALIDAD HIBRIDA O MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instruccionales de aprendizaje a distancia.

Por medio de las modalidades virtuales y mixtas, se busca combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual.

1.1 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Con el propósito de fortalecer la adherencia al conocimiento y dar respuesta a las oportunidades de mejora identificadas a partir del diagnóstico institucional y de la percepción del talento humano, el Plan Institucional de Capacitación 2026 adopta un enfoque metodológico integral, que articula estrategias pedagógicas, evaluativas y de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	29

seguimiento, orientadas a garantizar la apropiación, aplicación y sostenibilidad del aprendizaje en el contexto real de trabajo.

En este sentido, las acciones de capacitación incorporarán **evaluaciones casuísticas**, diseñadas bajo el formato de selección múltiple y estructuradas a partir de situaciones reales propias del ejercicio laboral. Estas evaluaciones estarán orientadas al análisis y razonamiento de casos, priorizando la comprensión y aplicación del conocimiento sobre la memorización de contenidos. Su finalidad será reforzar la adherencia al aprendizaje, estableciendo como nota mínima aprobatoria una calificación de 3.5.

De manera complementaria, se promoverán **espacios de aprendizaje colaborativo** mediante la implementación de foros de discusión en la plataforma Moodle, en los cuales se plantearán problemáticas asociadas a las temáticas abordadas. Estos espacios permitirán a los trabajadores compartir experiencias, reflexiones y propuestas de mejora, fortaleciendo el aprendizaje colectivo y el intercambio de saberes.


Como estrategia de refuerzo y recordación, se desarrollarán acciones de **difusión interna**, orientadas a facilitar la comprensión de temáticas de alta complejidad o lineamientos normativos relevantes. A través de los canales institucionales y con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones, se divulgarán tips, recordatorios y cápsulas informativas que resalten los aspectos más importantes de las acciones formativas.

En coherencia con el diagnóstico institucional y con el fin de priorizar la presencialidad, se fortalecerá la **capacitación en el puesto de trabajo**, garantizando una mayor cobertura sin afectar la prestación de los servicios. Esta estrategia se desarrollará haciendo uso de los Grupos de Atención Primaria, que se reúnen de manera periódica en las diferentes redes de la entidad, destinando aproximadamente una (1) hora para el desarrollo de jornadas de capacitación enfocadas en temáticas priorizadas de los ejes de acreditación y las líneas estratégicas institucionales, favoreciendo un aprendizaje práctico, dinámico y contextualizado.

Adicionalmente, se implementarán **micro capacitaciones en el puesto de trabajo**, con una duración aproximada de 10 a 15 minutos, orientadas al refuerzo de contenidos específicos. Estas acciones se definirán a partir del análisis de los resultados de las evaluaciones, permitiendo identificar brechas de conocimiento por redes o sedes y realizar intervenciones oportunas y focalizadas.

Las **capacitaciones virtuales** se desarrollarán a través de la plataforma Moodle institucional, garantizando el acceso permanente a los contenidos, la estandarización de la información y la trazabilidad del proceso formativo. Esta modalidad cumplirá un rol complementario a las estrategias presenciales y facilitará el seguimiento a la participación, cobertura y aprobación del talento humano.

Las **capacitaciones presenciales** se apoyarán en el uso de herramientas pedagógicas y tecnológicas que promuevan la participación activa de los trabajadores, tales como análisis de casos, ejercicios prácticos, dinámicas grupales y espacios de retroalimentación, orientados a la aplicación del conocimiento en el contexto real del puesto de trabajo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	30

Como mecanismo de verificación del aprendizaje, se implementarán **rondas de conocimiento** posteriores a las jornadas de capacitación, con el fin de evaluar el nivel de comprensión de los contenidos abordados e identificar oportunidades de mejora para el fortalecimiento continuo del proceso formativo.

Finalmente, para fortalecer la cobertura y el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, se desarrollará una estrategia de **acompañamiento y seguimiento por parte de los líderes de proceso**, a quienes se remitirá mensualmente un consolidado del personal pendiente por realizar las capacitaciones virtuales. Así mismo, se establecerán mecanismos de reconocimiento al cumplimiento de las acciones formativas y, en los casos de reiterado incumplimiento, se suscribirán actas de compromiso orientadas a mejorar la participación y el compromiso con los procesos de capacitación institucional.

Finalmente, se tienen las rondas de adherencia

1.2 Módulos por Ejes de acreditación

La empresa social Pasto Salud E.S.E desde su plataforma estratégica ha determinado para año 2026 alcanzar altos estándares de calidad en salud, que genere beneficios tangibles a los grupos de interés de la empresa, motivo por el cual ha asumido el reto de realizar un proceso de autoevaluación interna y externa relacionados con una serie de estándares que permitan fomentar el mejoramiento continuo de la calidad y alcanzar la excelencia en salud.


El sistema único de acreditación en salud se encuentra estructurado por 8 ejes, de los cuales 4 son principales; a saber: Seguridad del paciente y gestión clínica, Humanización de la atención, Gestión de la tecnología y Enfoque y gestión del riesgo; los anteriores abordados sistemáticamente como un proceso de Transformación Cultural que permita en consecuencia generar aprendizaje organizacional y la alineación de los componentes institucionales (norma, cultura, ética, practica) y de la misma manera demostrar Responsabilidad Social Empresarial, como la contribución activa y voluntaria por el mejoramiento económico, social y medioambiental que coadyuve a cerrar brechas en las comunidades y genere rendición de cuentas producto de la mejora continua del sistema de acreditación. Todo lo anterior enmarcado en un proceso de mejoramiento continuo que permita finalmente la atención centrada en el paciente y su familia.

El proceso de capacitación se llevará a cabo de manera semestral, el personal de la Empresa dispondrá de las temáticas para su respectiva revisión, estudio y evaluación, posterior al tiempo definido, se cambiarán las temáticas acordes a los requerimientos de los grupos de interés y se guardará en repositorio el material para que sea consultado por el trabajador permanentemente, será el trabajador el responsable de la dirección de su proceso formativo. Se realizará trimestralmente revisión de las temáticas a desarrollar durante el periodo establecido para verificar que el trabajador realice tal proceso de aprendizaje.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	31

Las temáticas a desplegar por semestre se dividirán y categorizarán por módulos, acorde a los ejes de acreditación, los cuales serán abordados sistémicamente como un proceso de Transformación Cultural organizacional dirigido tanto a personal asistencial, como al personal administrativo, en el que se alinearán las normas, la cultura y la ética. Esta transformación promovida desde el direccionamiento y el talento humano, tiene en cuenta el aprendizaje organizacional y la internalización de conocimientos, estrategias y buenas prácticas, así como la Responsabilidad Social entendida como la corresponsabilidad de las instituciones, la sociedad y los individuos, que contribuye con acciones concretas a disminuir las inequidades de las comunidades en particular y la sociedad en general y a la rendición de cuentas en relación con los resultados del mejoramiento continuo organizacional producto del desarrollo de estándares de calidad superior. La acreditación en salud es una forma de demostración de compromiso social.

⁶ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	32


ESE, con respecto a la adherencia a guías y protocolos de atención por medio de capacitaciones de acuerdo al nuevo método de impartición, se articula el Plan Institucional de Capacitaciones con la estrategia de despliegue de guías y protocolos de atención en salud a trabajadores en horario laboral, dirigido al personal profesional en salud de medicina, enfermería, odontología, nutrición, psicología, bacteriología, auxiliares de enfermería y laboratorio clínico, en los procesos de gestión ambulatoria de la Empresa, buscando aumentar la adherencia en guías y protocolos clínicos por parte de los profesionales en salud, mejoras en la atención en salud de la población usuaria, mejorar en la apropiación de los ejes de acreditación, disminuir quejas y reclamos con relación a la atención en salud, disminuir eventos adversos, y demandas presentadas por atención, esto llevado a cabo mediante el despliegue de capacitaciones virtuales a través de la Plataforma Moodle y bajo el método de impartición de capacitaciones establecido en la empresa de Pasto Salud E.S.E.

2 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional.

Se cuenta con un Procedimiento GTH PD37 INDUCCIÓN REINDUCCION y con el método de impartición para inducción general y específica y reinducción, el cual da los lineamientos para la realización del proceso de inducción y reinducción, también como la evaluación para el proceso de inducción específica. De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

- a) **Inducción general:** Se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera virtual (Plataforma Moodle). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija, Planta Temporal y contratistas que ingresan a Pasto Salud ESE.
- b) **Inducción específica en el puesto de trabajo:** Está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	33

En este sentido, y con el fin de fortalecer la apropiación en el talento humano de Pasto Salud

Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en los formatos definidos en el método pedagógico de inducción y reinducción. Además, para el personal de planta se contempla la aplicación de tres instrumentos de inducción específica, a saber:

- Formato de Inducción Específica al Puesto de Trabajo (GTH IPT - 338)

Instrumento diligenciado por el jefe inmediato o tutor, mediante el cual se realiza la entrega formal del puesto de trabajo al funcionario ingresante. En este formato se documenta la socialización de las funciones del cargo, procesos y procedimientos de la dependencia, responsabilidades, riesgos del proceso, así como la orientación sobre el entorno laboral y las herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.


- Formato de Conformidad con la Inducción (GTH CIT - 417)

Formato diligenciado por el funcionario ingresante, cuya finalidad es conocer su nivel de conformidad frente al proceso de inducción específica recibido en el puesto de trabajo. A través de este instrumento se evalúa la claridad de la información suministrada, la explicación de funciones, procedimientos, recursos y el acompañamiento brindado por el jefe inmediato durante el proceso de inducción.

- Formato de Evaluación de Desempeño (GTH DI - 418)

Instrumento diligenciado por el jefe inmediato o tutor días posteriores a la posesión del cargo, orientado a evaluar el desempeño inicial del funcionario durante su proceso de adaptación. Este formato permite valorar competencias como aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso institucional, trabajo en equipo y adaptación al cambio, con el fin de verificar la adecuada integración del funcionario al cargo y a la organización.

- c) **Entrenamiento:** Se realizará entrenamiento cuando existan falencias en la evaluación de desempeño, para la inclusión de nuevas herramientas, metodologías o tecnologías. El entrenamiento debe registrarse en el Formato de Registro de Entrenamiento dispuesto en el servidor documental.
- d) El programa de reinducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación a su desempeño laboral, las políticas de la institución y reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de Pasto Salud ESE. Contando con el Procedimiento actualizado en Versión 7º.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	34


1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación.

La evaluación de la gestión del Plan Institucional de capacitaciones hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos y adherencia en la práctica a los mismos. La evaluación se realizará en todos los eventos de capacitación.

Los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento y la medición se relacionan a continuación:

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	FRECUENCIA
Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas	Número de capacitaciones desarrolladas/ Número de capacitaciones Programadas* 100	≥80%	Semestral
Nivel de efectividad de las acciones de formación	Número metas cumplidas del indicador estratégico/ Número total de metas del indicador estratégico * 100	≥80%	Anual
Nivel de cobertura de inducción general y reinducción	Número de servidores que cumplen con inducción general o reinducción/ número de servidores programados * 100	≥80%	Mensual
Nivel de eficacia de inducción y reinducción	Numero de inducción es o reinducción es que aprueban el método de conocimiento conceptual (puntaje superior a 3.5 en evaluación)* 100 / Número total de inducciones o reinducciones con método de conocimiento conceptual	≥80%	Mensual


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	35

DIVULGACIÓN

El Plan de Capacitación Institucional de Pasto Salud E.S.E., será desplegado a todos sus funcionarios por el Grupo de Gestión del Talento Humano a través de la página web institucional y otros medios virtuales y/o presenciales.

CRONOGRAMA

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación serán definidas en el Plan Institucional de Capacitación de Pasto Salud E.S.E, y estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo (Ver anexo en formato Excel (181-PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES)).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	36

1 GLOSARIO

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.


Aprendizaje organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el 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: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Evaluación de desempeño: proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el área de Talento Humano de la institución. La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	37

2 BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 53 y 54 de la en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- 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 1227 DE 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015, Título IV en el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y Duradera.
- Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	38

Fin del documento.

ELABORADO POR:

MARIA FERNANDA DAVID LEYTON
Psicóloga contratista

REVISADO POR:

ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES
Asesora Talento Humano

APROBADO POR:

DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN
Gerente

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900081143-9</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	39

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900081143-9</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	40

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900081143-9</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	41

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900081143-9</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PIC	9.0	42