

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 1 DE 13			

FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
17/01/2025	Creación del documento		1
21/01/2026	Actualización general	Actualización general normativa y de contenido del documento	2

1. OBJETIVO.

Fortalecer y desarrollar las habilidades, destrezas y competencias laborales del Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama, de conformidad con las prioridades estratégicas institucionales, los objetivos del Plan de Desarrollo y los lineamientos establecidos en la normatividad legal vigente, con el fin de mejorar el desempeño institucional y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

2. ALCANCE

El presente Plan de Capacitación es de aplicación institucional y cubre a la totalidad del personal vinculado a la E.S.E. Salud del Tundama, independientemente de su modalidad de vinculación.

Inicia con la identificación y análisis de las necesidades de capacitación del Talento Humano, continúa con la formulación y ejecución del cronograma institucional de capacitación y finaliza con la evaluación de la transferencia y apropiación del conocimiento, así como con la formulación e implementación de planes de mejora derivados de los resultados obtenidos.

3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO


Son responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del presente Plan de Capacitación:

- **Gerente de la E.S.E. Salud del Tundama**, en su calidad de máxima autoridad administrativa.
- **Profesional Universitario Líder de Gestión del Talento Humano y Humanización**, como responsable de la planeación, coordinación y seguimiento del plan.
- **Líderes de los procesos misionales y administrativos**, quienes deberán identificar necesidades específicas de capacitación y facilitar la participación del personal a su cargo.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 2 DE 13			

4. SOPORTE LEGAL Y/O DOCUMENTAL

- ✓ **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 909 de septiembre 23/2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**.
- ✓ **Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ **Ley 2195 de 2022**, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones (incluye la obligación de implementar Programas de Transparencia y Ética Pública). Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Decreto 1122 de 2024**, por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los **Programas de Transparencia y Ética Pública**. Presidencia de la República de Colombia.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 3 DE 13			

5. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Conjunto de procesos mediante los cuales la entidad gestiona, transfiere y aprovecha el conocimiento generado al interior de la organización, como un activo intangible fundamental para la toma de decisiones, la formulación de políticas institucionales y la mejora continua de la prestación de servicios.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relacionados con la educación no formal e informal, dirigidos a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de actitudes, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para el cumplimiento de la misión institucional y el adecuado desempeño del cargo, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Competencias laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a los servidores públicos desempeñar de manera eficaz sus funciones, constituyéndose en el eje del modelo de empleo público colombiano y en un referente para la identificación de necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Profesionalización del servidor público: Principio conforme al cual todos los servidores públicos, independientemente de su forma de vinculación, podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación, entrenamiento y bienestar adoptados por la entidad, atendiendo a las necesidades institucionales y a la disponibilidad presupuestal, dando prioridad, en caso de limitaciones, a los empleados con derechos de carrera administrativa, según lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017.

Detección de Necesidades de Capacitación (DNC): Proceso técnico y sistemático mediante el cual la entidad identifica las brechas existentes entre las competencias requeridas para el desempeño óptimo de los cargos y las competencias actuales del Talento Humano, con base en los objetivos institucionales, los resultados de la evaluación del desempeño, los riesgos identificados y los cambios normativos o tecnológicos.

Transferencia del Conocimiento: Grado en el cual los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por los servidores públicos a través de los procesos de capacitación son aplicados efectivamente en el puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora del desempeño individual, del proceso y de los resultados institucionales.

Evaluación de la Capacitación: Proceso mediante el cual se mide la eficacia, eficiencia y pertinencia de las acciones de capacitación ejecutadas, considerando criterios como asistencia, satisfacción, apropiación del conocimiento, aplicación práctica y contribución al logro de los objetivos institucionales.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTION DE EVALUACION Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 4 DE 13			

Plan Anual de Capacitación (PAC): Instrumento operativo derivado del Plan Institucional de Capacitación, que define las acciones formativas a ejecutar durante una vigencia, priorizadas de acuerdo con las necesidades institucionales, los recursos disponibles y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Gestión del Conocimiento: Conjunto de estrategias, prácticas y herramientas orientadas a identificar, crear, organizar, compartir y utilizar el conocimiento institucional, con el propósito de fortalecer la capacidad de la entidad para innovar, aprender y mejorar continuamente su desempeño.

Formación: Proceso estructurado orientado al fortalecimiento de competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, mediante actividades educativas formales, no formales o informales, alineadas con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos.

Entrenamiento: Proceso mediante el cual se desarrollan habilidades prácticas específicas requeridas para el desempeño de un cargo o función, generalmente asociado a la adopción de nuevos procedimientos, tecnologías, sistemas de información o cambios organizacionales.

Competencias Comportamentales: Conjunto de actitudes, valores y comportamientos esperados en los servidores públicos que contribuyen a una adecuada interacción laboral, ética pública, trabajo en equipo, orientación al usuario y cumplimiento de los principios del servicio público.

Plan de Mejora: Conjunto de acciones correctivas y preventivas formuladas a partir de los resultados de la evaluación de la capacitación, orientadas a fortalecer los procesos de formación y a garantizar la mejora continua del desempeño institucional.

Apropiación del Conocimiento: Nivel en el cual los servidores públicos integran y utilizan de manera consciente y permanente los conocimientos adquiridos en su práctica laboral cotidiana, evidenciando cambios positivos en el desempeño y en la calidad del servicio prestado.

6. DESARROLLO.

En concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual en su Dimensión de Talento Humano reconoce a las personas como el principal factor de éxito de las entidades públicas, se reafirma la necesidad de contar con un talento humano idóneo, competente y permanentemente capacitado, orientado por los valores del

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 5 DE 13			

servicio público y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional y los fines esenciales del Estado.

En este contexto, la gestión del talento humano se concibe como un eje estratégico que permite responder de manera efectiva a las expectativas del usuario, del asegurador y de la comunidad, garantizando la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad, seguridad, humanización y pertinencia, en coherencia con el direccionamiento estratégico de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

El Plan de Gestión y Desarrollo Institucional 2024–2028, denominado “Transformamos con amor la salud para Duitama”, define seis (06) objetivos estratégicos, dentro de los cuales dos (02) constituyen el fundamento del presente Plan de Capacitación y de la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama, a saber:


Objetivo Estratégico No. 3: Asegurador, usuario y su familia: Fortalecer el enfoque integral de humanización, orientado a la satisfacción de las necesidades del usuario y su familia, así como al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Objetivo Estratégico No. 5: Gestión de procesos y mejora: Fortalecer la gestión del conocimiento mediante estrategias que promuevan la innovación, la transferencia, la apropiación y la preservación del conocimiento institucional.

En desarrollo de dichos objetivos, y a través de la Política de Talento Humano, la E.S.E. Salud del Tundama asume el compromiso de fortalecer de manera integral el proceso de Gestión del Talento Humano, orientado a identificar, planear y responder de forma oportuna y pertinente a las necesidades de capacitación, formación y desarrollo de competencias del personal, de acuerdo con las rutas de atención definidas en el Modelo de Atención Integral en Salud – MIAS y las particularidades de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

En este sentido, la entidad garantiza que su población laboral cuente con las competencias laborales, técnicas y comportamentales requeridas para el adecuado desempeño de los cargos, mediante la implementación de procesos de formación continua, evaluación sistemática y periódica del desempeño, y acciones orientadas a la gestión y transferencia del conocimiento.

De igual forma, todas las acciones de capacitación y desarrollo del talento humano se

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 6 DE 13			

implementarán, promoverán y evaluarán bajo la premisa del trabajo en equipo, la humanización de la atención y la ética del servicio público, como pilares de una transformación cultural que contribuya al bienestar integral de los colaboradores, al mejoramiento del clima organizacional, a la calidad de vida laboral y a la satisfacción del talento humano, fortaleciendo así la capacidad institucional para el cumplimiento de su misión.

En consecuencia, los lineamientos que orientan la formación y capacitación del talento humano de la E.S.E. Salud del Tundama se consolidan a continuación, como parte integral del presente Plan de Capacitación Institucional:

1. Garantizar La Sostenibilidad Financiera De La Institucion Mediante La Eficiencia En La Gestion De Los Recursos:


En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas:

- Modelo Integrado De Planeacion Y Gestion (MIPG)
- Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)
- Programa De Transparencia Y Etica Publica (PTEP)
- Banco de Planes, Programas y Proyectos
- Articulacion MIPG – SUA
- Código de Buen Gobierno

2. Asegurador, Atencion Centrada En El Usuario Y Su Familia, Seguridad Del Paciente Y Gestión Del Riesgo:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para garantizar la adecuada prestación del servicio a los usuarios:

- Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Política de prestación de servicios
- Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Modelo de atención
- Manual De Atención al Usuario.
- Manual de atencion a personas con Discapacidad
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Promulgación de Derechos y Deberes del usuario
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Trámite de PQRSF
- Procedimiento Eutanasia
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Código celeste reacción inmediata
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Protocolo de víctimas de violencia sexual (código verde)
- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Atención diferencial

 <p>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 7 DE 13			

- Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Ruta de Promoción y Mantenimiento de la Salud
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - E.S.E. Cerca de Todos
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial IAMII.
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Centro Amigable
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Vive Tu Corazón
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Sonrisas Sanas
- Modelo de atención: Momento 3 (seguimiento) - Programa especial Vivamente
- Eje de seguridad del paciente: política y programa
- IAAS Y PROA
- Manual de bioseguridad y uso de EPP
- Prevención de caídas
- Programa control y prevención de infecciones
- Programa de Gestión del Riesgo
- Política de gestión del riesgo
- Protocolo y de Prevención y Reacción Inmediata ante la Perdida de Usuario dentro de la Institución
- Plan hospitalario de emergencias

3. **Asegurador, Atención Centrada En El Usuario Y Su Familia, Seguridad Del Paciente Y Gestión Del Riesgo:**

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para fortalecer la humanización del servicio y mejorar la calidad de vida del colaborador:

- Política Talento Humano
- Eje transformación cultural: programa
- Código de integridad
- Formación de habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos
- Eje humanización de la atención: política y programa
- Decálogo de humanización de la E.S.E. Salud del Tundama
- Estrategias de sensibilización de las líneas de acción del programa
- Generalidades Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política prevención consumo sustancias psicoactivas
- Accidentes, incidentes y enfermedades Laborales
- Seguridad Vial - Manejo Defensivo

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 8 DE 13			

- Uso, porte, retiro y disposición final de los Elementos de Protección Personal (EPP)

4. Gestión De Procesos Y Mejora:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para la gestión de herramientas tecnológicas que permitan fortalecer los procesos institucionales:

- Eje gestión de la tecnología: política y programa
- Actualización Documental y Procesal del Eje de Gestión de la Tecnología
- Plan de mantenimiento hospitalario
- Programa Tecnovigilancia
- Programa Farmacovigilancia
- Programa Reactivovigilancia
- Programa Ambientese -Plan de gestión de residuos generados en la atención en salud y otras actividades - PGIRASA
- Plan de contingencia PGIRASA
- Programa de Seguridad de la Información
- Política de tratamiento de datos
- Plan de contingencia
- Política de Confidencialidad de la información
- Programa de Seguridad de la Información de acuerdo a la política de gobierno digital de MINTIC
- Gestion Documental
- Manual de Identidad Visual de la ESE Salud del Tundama

5. Gestión De Procesos Y Mejora:

En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas para la gestión del conocimiento en lo relacionado con los ejes del sistema único de acreditación:

- Generalidades del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad
- Programa de Mejoramiento Continuo
- Feria de la calidad

6. Gestión De Procesos Y Mejora:


En términos de capacitación a los servidores públicos de la institución se incluyen los siguientes temas con respecto a las acciones que fomentan impacto en la comunidad y la sostenibilidad ambiental:

- Programa de responsabilidad social
- Política de responsabilidad social
- Programa gestión ambiental AMBIENTESE

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 9 DE 13			

Finalmente, cabe destacar que los temas relacionados también se encuentra alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030, en el marco de la Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que orienta la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación en las entidades públicas y acordes al Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026. Basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, y priorizando los siguientes ejes: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público.


El cronograma a desarrollar durante la vigencia 2026, se encuentra contemplado en el Formato Plan de Capacitación, código AGTHf11-180, que se anexa al plan descrito en el presente documento. A continuación, se presenta apartado del plan:

GESTION DEL TALENTO HUMANO		Codigo	AGTHf11-180											
	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO	Versión	5											
	PLAN DE CAPACITACION		FECHA DE APROBACION	15/01/2024										
TEMA	RESPONSABLE	AÑO 2026												
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
1. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA INSTITUCIÓN MEDIANTE LA EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS														
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	Lider de proyectos													
Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)	Lider de proyectos													
Programa de transparencia y etica publica (PTEP)	Lider de proyectos													
Banco de Planes, Programas y Proyectos	Lider de proyectos													
ARTICULACION MIPG - SUA	Lider de proyectos													
Código de Buen Gobierno	Planeación organizacional													
2. ASEGURADOR, ATENCION CENTRADA EN EL USUARIO Y SU FAMILIA, SEGURIDAD DEL PACIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO														
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Política de prestación de servicios	Líder macroproceso misional													
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Modelo de atención	Líder macroproceso misional													
Manual de atención al usuario	Líder SIAU													
Manual de atención a personas con Discapacidad	Líder SIAU													
Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Trámite de PQRSF	Líder SIAU													
Procedimiento Eutanasia	Líder medicina													
Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Código celeste reacción inmediata	Líder medicina													

Fuente. Apartado Plan de Capacitación E.S.E. Salud del Tundama 2026.

7. INDICADORES

La medición, seguimiento y trazabilidad del Plan de Capacitación Institucional de la E.S.E. Salud del Tundama se realizará a través de indicadores de gestión y resultado, los cuales

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 10 DE 13			

permiten evaluar el grado de avance, cumplimiento y efectividad de las acciones de formación y capacitación, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Talento Humano y el Sistema de Control Interno.

La información correspondiente a dichos indicadores se consolida, gestiona y encuentra disponible para su consulta y verificación en el Software Sistema de Gestión Integral Almera, garantizando la transparencia, oportunidad y confiabilidad de los datos para la toma de decisiones y la mejora continua del proceso.

A continuación, se relacionan los indicadores definidos para el seguimiento del Plan de Capacitación Institucional:

Indicador	Periodicidad de medición
Cobertura del plan de capacitación institucional	Mensual
Cumplimiento del plan de capacitación institucional	Mensual
Efectividad de las capacitaciones	Mensual
Satisfacción de la capacitación	Trimestral


Los resultados obtenidos a partir del análisis de estos indicadores servirán como insumo para la formulación de acciones de mejora, la actualización del Plan de Capacitación y el fortalecimiento de las competencias del talento humano, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al mejoramiento continuo de la prestación de los servicios de salud.

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La E.S.E. Salud del Tundama realizará el seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan de Capacitación Institucional, con el propósito de garantizar su pertinencia, efectividad y alineación con los objetivos estratégicos de la entidad, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Talento Humano y la normativa vigente aplicable al empleo público.

8.1 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al Plan de Capacitación se efectuará de manera periódica a través del análisis de los indicadores definidos, la verificación del cumplimiento del cronograma

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 11 DE 13			

institucional de capacitación y la evaluación de la cobertura, efectividad y satisfacción de las actividades desarrolladas.

Este proceso estará a cargo del Proceso de Gestión de Talento Humano y Humanización, con el apoyo de los líderes de proceso misionales y administrativos, quienes deberán:

- Verificar la ejecución de las actividades de capacitación conforme al plan aprobado.
- Analizar los resultados de los indicadores de gestión y resultado asociados al plan.
- Identificar brechas de competencias, necesidades emergentes y oportunidades de fortalecimiento del talento humano.
- Consolidar y reportar la información en el Sistema de Gestión Integral Almera, garantizando la trazabilidad y disponibilidad de la información.

Los resultados del seguimiento constituirán insumo para los informes de gestión, la autoevaluación institucional y los ejercicios de control interno y auditoría.

8.2 Mejora Continua

Con base en los resultados del seguimiento y evaluación, la E.S.E. Salud del Tundama implementará acciones de mejora continua orientadas a fortalecer el impacto del Plan de Capacitación, optimizar el uso de los recursos y asegurar el desarrollo permanente de las competencias del talento humano.

Las acciones de mejora podrán incluir, entre otras:

- Ajustes al contenido, metodología o modalidad de las capacitaciones.
- Priorización de temas críticos para los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
- Redefinición de metas e indicadores del plan, cuando se identifiquen desviaciones significativas.
- Fortalecimiento de estrategias de aprendizaje virtual, autoaprendizaje y gestión del conocimiento.
- Incorporación de nuevas necesidades derivadas de cambios normativos, organizacionales o del entorno sectorial.

Las acciones de mejora se formularán, ejecutarán y evaluarán conforme al ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), garantizando la retroalimentación permanente del Plan de Capacitación y su articulación con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Acción anual y los instrumentos de planeación institucional.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 12 DE 13			

8.3 Articulación con el Sistema de Control Interno y el MIPG

El seguimiento y la mejora continua del Plan de Capacitación se articularán con el Sistema de Control Interno y los procesos de evaluación del desempeño institucional, contribuyendo al fortalecimiento de la dimensión de Talento Humano del MIPG y al cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y mejoramiento continuo en la gestión pública.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los siguientes documentos constituyen el marco técnico, metodológico y de buenas prácticas que orientan la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Salud del Tundama, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y experiencias comparadas del sector salud:

- **Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.**

Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Documento técnico orientador para la formulación de los planes institucionales de capacitación en las entidades públicas, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/2023-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v3.pdf/88aea67a-45ab-d528-a933-f924b8bcfc17?t=1675191467339

- **Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.**



Plan Institucional de Capacitación.

Documento de referencia sectorial utilizado como insumo de buenas prácticas en la planeación y estructuración de procesos de formación y desarrollo del talento humano en entidades del sector salud.

https://www.pastosaludese.gov.co/site/images/1-nuestra-entidad/1.4-estructura-administrativa/1.4.9-gestion-del-talento-humano/2024/planes/PIC_2024.pdf

Nota técnica:

Los documentos de referencia se encuentran disponibles para consulta pública en los respectivos portales institucionales y reposan como soporte técnico en el archivo de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl07-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PLAN DE CAPACITACION	PÁG. 13 DE 13			

10. ANEXOS

Forman parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación los siguientes documentos, los cuales soportan su ejecución, seguimiento y evaluación:

Anexo 1. Cronograma del Plan de Capacitación Institucional – Vigencia 2026. Código documental: AGTHf11-180.

Anexo 2. Plan de Acción Anual de Comités Institucionales. Código documental: EGPOf06-20.

Parágrafo técnico: Los anexos mencionados hacen parte del Sistema de Gestión Documental de la E.S.E. Salud del Tundama y estarán disponibles para consulta y verificación por parte de los entes de control y demás autoridades competentes.

Elaborado por: María Alejandra Pérez Hurtado	Cargo: Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 17/01/2025
Actualizado por: Julian Leonardo Niño Vivas	Cargo: Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 21/01/2026 Firma: <i>Julian N V</i>
Revisado por: Mario Torres Manchego Yamile Buitrago Peralta Sandra Victoria Avendaño Merchan	Cargo: Líder Planeación Organizacional y Gestion Ambiental Líder Gestión Jurídica Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 21/01/2026 Firma: <i>Mario Torres Manchego</i> Firma: <i>Yamile Buitrago Peralta</i> Firma: <i>Sandra Victoria Avendaño Merchan</i>
Aprobado por: Andrea Liliana Arias Perdomo	Cargo: Gerente	Fecha: 21/01/2026 Firma: <i>Andrea Liliana Arias Perdomo</i>