

RESOLUCIÓN No. 10.39.040 DE 2026
(Enero 20)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2026

EL GERENTE DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004 señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destreza, 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, para lo cual las unidades de personal, de conformidad con las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública, formularán planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos.

Que el literal c) del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998, establece la periodicidad mínima de un (1) año para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para las entidades, de manera conjunta con la Comisión de Personal, la cual adicionalmente, vigilará su ejecución.

Que mediante el decreto No. 4665 de 29 de Noviembre de 2007 adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública conjuntamente con la Escuela Superior de Administración Pública formularon la segunda edición de fecha Mayo 30 de 2010, denominada: Nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.

Que de acuerdo con la Circular 100-010-2014 expedida por la Función Pública, en la cual se dictan orientaciones en materia de capacitación y formación para los empleados públicos. Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, por el cual se establece el "Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública", señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. De igual forma, el artículo 2.2.9.2 del mismo Decreto establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Grupo de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., sensibilizó el Programa Institucional de Capacitación al grupo Directivo, Coordinadores y responsables de procesos y a los integrantes de la Comisión de Personal, dando

RESOLUCIÓN No. 10.39.040 DE 2026
(Enero 20)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2026

cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015, realizado bajo el estudio técnico que sirvió de instrumento de base para la formulación de este Plan y, que orienta al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los Servidores Públicos.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Adoptar el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN** para la vigencia de 2026, para el Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

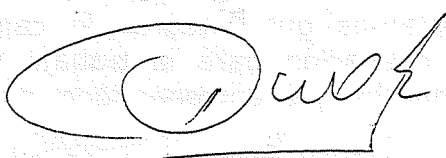
ARTICULO 2º. Que dentro del presupuesto de la entidad existe una disponibilidad inicial de veinte millones (\$20.000.000) de pesos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación a la cual queda supeditada su ejecución para la presente vigencia.

ARTICULO 3º. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 4º. Enviar copia del presente acto administrativo a la oficina de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para los fines pertinentes.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Agua de Dios, a los veinte (20) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).



ANTONIO RUIZ FLOREZ
GERENTE

Proyectó: Diana Alejandra Cortés Garzón – Coordinador GIT de Talento Humano. 
Revisó: Luis Jerónimo Pérez Pérez – Asesor Jurídico

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 1 de 30	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

ELABORADO POR:

COORDINACION GRUPO INTERNO DE TRABAJO

DE TALENTO HUMANO

COMISIÓN DE PERSONAL

SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

MACROPROCESO ESTRATÉGICO

PROCESO TALENTO HUMANO

2026

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 2 de 30	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE.....	4
4. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	5
5. MARCO NORMATIVO.....	5
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.....	9
7. DEFINICIONES.....	11
8. EJECUCIÓN PIC VIGENCIA 2025.....	13
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	14
10. DESARROLLO Y ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 14	
10.1 EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC	15
10.2 FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	17
11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION INSTITUCIONAL.....	18
12. RESPONSABLES.....	22
13. RECURSOS NECESARIOS	25
14. CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	25
14.1 MEDICIÓN	26
15. ANEXOS	27
16. REFERENCIAS	28

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 3 de 30	

APROBACIÓN30

CONTROL DE CAMBIOS30

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. tiene como propósito potenciar el desarrollo constante de nuestro equipo de trabajo, alineando las actividades formativas con las necesidades estratégicas y operativas de la institución. En un entorno de salud en constante evolución, es esencial que nuestros colaboradores estén adecuadamente preparados para afrontar los retos y ofrecer una atención de alta calidad, centrada en el paciente y su entorno familiar.

Este plan refleja el compromiso de la institución con la promoción de una cultura de aprendizaje y mejora continua, garantizando que todo el personal adquiera las competencias y destrezas necesarias para cumplir con los estándares de excelencia en la atención. Asimismo, se ajusta a las políticas y directrices nacionales, y se alinea con los requerimientos del Sistema Único de Habilitación, así como con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

A través de programas de inducción, actualización, especialización y formación continua, este plan busca fortalecer el desempeño tanto a nivel individual como grupal, impulsando la mejora de los procesos institucionales y asegurando el cumplimiento de los requisitos normativos en el sector salud, constituyéndose como herramienta clave para el desarrollo profesional de nuestro personal y para el éxito de nuestra misión como prestadores de servicios de salud de calidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 4 de 30	

2. OBJETIVO

Fortalecer las habilidades del personal del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. a través de la educación continua y la capacitación para el desarrollo y el trabajo, con el objetivo de mejorar su desempeño, optimizar los procesos y contribuir a la mejora continua de la calidad de nuestros servicios, alineándose también con los planes institucionales y estratégicos de la entidad.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de aprendizaje de los servidores públicos utilizando la metodología adecuada, y atender estas necesidades a través del plan Institucional de Capacitación.
- Integrar a los servidores en la cultura organizacional y en el sistema de valores de la entidad, familiarizándolos con el servicio público, instruyéndolos sobre la misión, visión y objetivos de la entidad, y fomentando un sentido de pertenencia a través del programa de Inducción y reinducción Institucional.
- Fortalecer las competencias laborales y las responsabilidades individuales de los servidores, mejorando sus habilidades y el desempeño en sus funciones, con el fin de alcanzar los resultados y objetivos institucionales establecidos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación se desarrollará durante la vigencia 2026, dirigido a todo el Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., conforme a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas en los grupos de trabajo, con el fin de fortalecer las competencias de los colaboradores, trascendiendo en el desempeño de sus funciones con eficiencia y eficacia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 5 de 30	

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E, se acoge a los lineamientos normativos del Plan de Atención Integral en Salud, con el desarrollo de estrategias de enfoque de género y enfoque diferencial a la población que demande los servicios de salud ofertados, para la población que se identifique en situación de vulnerabilidad: víctimas del conflicto armado, grupos étnicos, población en situación de discapacidad; personas de talla baja; habitantes de calle; población dispersa; según el curso de vida (gestantes y adulto mayor) de conformidad con la Política de atención diferencial definida por la entidad. “Para esto los colaboradores deberán respetar las diferencias socio culturales; identidades de género y orientación sexual; identificarán las condiciones especiales de la población, darán cumplimiento a las estrategias para atender condiciones especiales aplicables, la Alta Dirección brindará capacitación al talento humano sobre enfoque diferencial y las estrategias adoptadas, contará con los recursos necesarios para implementar las estrategias definidas, realizará seguimiento a la implementación de las mismas, evaluará la efectividad de la implementación y formulará los planes de mejora a que haya lugar, cuando se identifiquen desviaciones en su cumplimiento.

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política: Artículo 54 de la “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto Ley 1567 de 1998 Reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado. Este Decreto define el proceso de capacitación como *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 complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes,*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 6 de 30	

con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad , el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral.

Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998. Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

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

Ley 1952 de 2019 Código Disciplinario Único, Artículo 37. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

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. Artículo 3. “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 7 de 30	

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. 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 2539 de 2005 Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos.

Decreto Ley 1567 de 1998. ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación.

Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por 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 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 9 Capacitación

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 8 de 30	

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 9 de 30	

Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Resolución 3100 de 2019. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar los servicios y se dictan otras disposiciones. Considerar los estándares definidos por servicios para el Talento Humano quien debe demostrar su formación y competencia.

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

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

CIRCULAR CONJUNTA No. 100-003-2024. De Directora De La Unidad Para La Implementación Del Acuerdo De Paz De Colombia Y Director (E) Del Departamento Administrativo De La Función Pública.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 10 de 30	

- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 11 de 30	

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

7. DEFINICIONES

CAPACITACION: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación informal y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

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

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona y que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, estructurada en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007

EDUCACIÓN INFORMAL La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 12 de 30	

EDUCACIÓN CONTINUADA. Se entiende como el entrenamiento posterior a la formación inicial que ayuda al profesional a mantenerse actualizado o adquirir conocimientos pertinentes a su actividad laboral para mejorar su idoneidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Es un mecanismo muy eficaz para actualizar conocimientos, motivar, capacitar y habilitar el personal de salud para el mejoramiento del servicio que presta.

INDUCCIÓN: Es el proceso de bienvenida del nuevo talento humano, brindándole una orientación y motivación a integrarse a la cultura organizacional, teniendo un conocimiento y acercamiento con la institución en la que va a laborar.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: es un complemento a la inducción que la entidad debe darle al funcionario, una vez se posesiona en el respectivo empleo o en el caso de firmar un contrato de trabajo individual, para efectos de que el empleado no solamente alcance los objetivos de la inducción, sino que, además, asimile en la práctica sus oficios y que hacer, acomodándose a los fines y cometidos de la entidad y en esa medida, continuar prestando un servicio de buena calidad, eficiente y eficaz. (Dirección de Políticas de Administración Pública – DAFP).

FORMACIÓN: es entendida en la normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, publicidad, responsabilidad y transparencia).

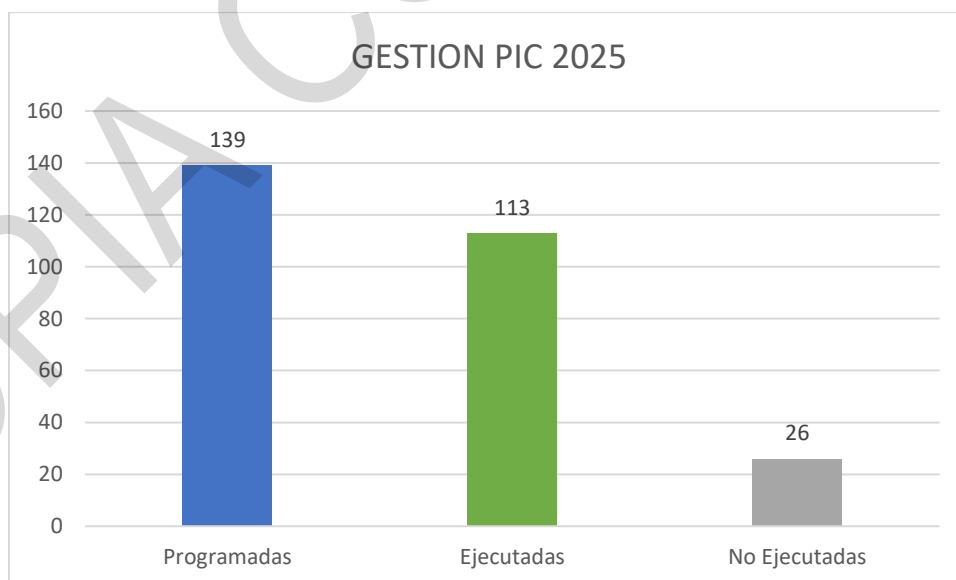
RE-INDUCCIÓN: Es un proceso dirigido a actualizar a los servidores públicos en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada dos años, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 13 de 30	

8. EJECUCIÓN PIC VIGENCIA 2025

Durante la vigencia de 2025 se alcanzó un 81.29% de ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, lo que refleja un esfuerzo significativo en la implementación de las actividades programadas, se identificó que un 18.71% de las actividades previstas (26 en total) no fueron ejecutadas. Este porcentaje puede ser indicativo de diversos factores, como la falta de disponibilidad dificultades logísticas con entidades y/o proveedores externos por la complejidad de los temas.

INDICADOR DE GESTIÓN PIC 2025	
CAPACITACIONES 2025	81,29%
Programadas	139
Ejecutadas	113
No Ejecutadas	26



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 14 de 30	

Para la vigencia 2026 se busca fortalecer el proceso de seguimiento durante la ejecución del plan de capacitaciones, para identificar y resolver cualquier inconveniente de manera oportuna. Esto podría incluir la flexibilidad en la ejecución, considerar la posibilidad de reprogramar las actividades no ejecutadas dentro del mismo periodo o trasladarlas a un periodo posterior con el fin de no perder el enfoque en el desarrollo continuo del personal.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en conjunto con la Comisión de Personal, dentro de la fase de planeación y proyección del PIC vigencia 2026; estructuró un formulario para la identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2026, con la finalidad de identificar las necesidades de capacitación de los distintos procesos y áreas del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., con el fin de garantizar que los servidores públicos del sanatorio cuenten con las competencias necesarias para mejorar el desempeño organizacional y cumplir con los objetivos estratégicos establecidos en el plan de capacitación nacional.

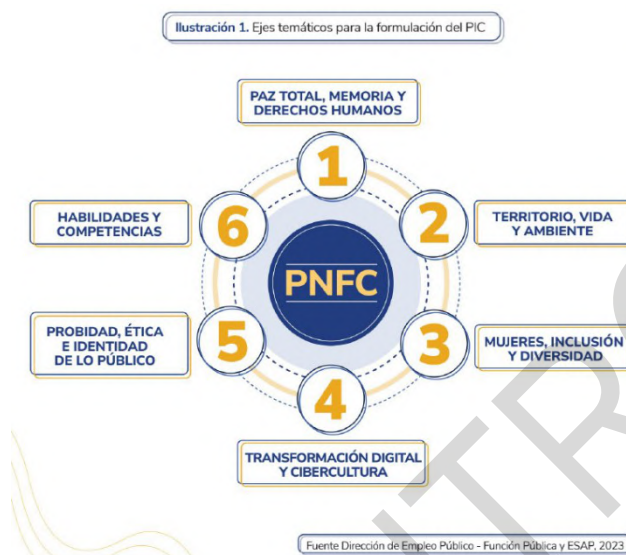
Se obtuvo respuesta con temáticas normativas de obligatorio cumplimiento y otras de apoyo a la gestión, tabuladas como insumo del cronograma anexo que se desarrollará durante la vigencia 2026 en la entidad.

10. DESARROLLO Y ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., el Plan Institucional de Capacitación (P.I.C) es un proceso que vincula el direccionamiento estratégico con las necesidades de aprendizaje de los equipos de trabajo. Su objetivo es desarrollar y fortalecer las competencias del talento humano, alineándolos directamente con la gestión de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 15 de 30	

resultados, teniendo en cuenta los Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación.



Se orienta al logro de resultados medibles y cuantificables, acorde a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, donde la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor clave, ya que facilita la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público, promoviendo su desarrollo mediante las competencias laborales, permitiendo perfilar capacidades que, finalmente, se transforman en comportamientos que optimizan el desempeño.

10.1 EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

Eje 1. Paz total, memoria y derecho 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.

► El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. capacitará a sus servidores públicos en el tema seleccionado denominado: **Comunicación Interpersonal.**

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 16 de 30	

Eje 2. Territorio, vida y ambiente: Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

►El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. capacitará a sus servidores públicos en el tema seleccionado denominado: **Servicio al ciudadano.**

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad: este eje propone cuantificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la administración pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

►El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. capacitará a sus servidores públicos en el tema seleccionado denominado: **Comunicación Asertiva.**

Eje 4. Transformación digital y cibercultura: La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

►El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. capacitará a sus servidores públicos en el tema seleccionado denominado: **Seguridad digital.**

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 17 de 30	

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público: La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. 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.

►El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. capacitará a sus servidores públicos en el tema seleccionado denominado: **Comunicación Asertiva.**

Eje 6. Habilidades y competencias: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

►El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. capacitará a sus servidores públicos en el tema seleccionado denominado: **Trabajo en Equipo.**

10.2 FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 18 de 30	

permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público⁵², se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales⁵³, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION INSTITUCIONAL

El programa de **inducción** institucional está dirigido al talento humano que se vincula al **SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.** Su objetivo es integrar al trabajador a la cultura organizacional, facilitar su adaptación e integración, así como dar a conocer el direccionamiento estratégico institucional y promover su comprensión, con el fin de fomentar el sentido de pertenencia y compromiso, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, proporcionándoles información esencial sobre la cultura organizacional, políticas internas, normas de seguridad, plataforma estratégica y procedimientos específicos de su área de trabajo, para facilitar su adaptación y asegurar que comprendan sus roles y responsabilidades.

La entidad a partir del mes de septiembre de 2024 conforme al procedimiento interno GT-PR-010 PROCEDIMIENTO DE INDUCCION Y REINDUCCION INSTITUCIONAL, implementó la acción de formación denominada Inducción y Reinducción en plataforma Moodle, así cuando se vincule un servidor público desde el área de talento

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 19 de 30	

humano se procede a solicitar el registro en plataforma al área de planeación, para que realice la acción de formación.

Periodicidad: Este programa se realiza de manera única o dentro de un plazo corto desde el ingreso del empleado. Generalmente, se lleva a cabo durante los primeros días o semanas de trabajo.

Reinducción: Estos programas están orientados a actualizar a los empleados que ya forman parte de la institución, sobre cambios en políticas, procedimientos, protocolos, o cualquier aspecto relevante para su desempeño. También pueden incluir temas de refresco sobre cultura organizacional, y reforzar valores clave.

Está dirigido al personal ya existente, que puede ser llamado a participar para actualizarse sobre nuevos protocolos o mejorar su conocimiento sobre áreas que han evolucionado dentro de la organización.

Periodicidad: Los programas de reinducción pueden tener lugar de forma periódica, con frecuencia anual o bien, en respuesta a cambios organizacionales importantes. También puede programarse cuando se implementan nuevos procedimientos, políticas o tecnologías.

Temática:

- **Cultura organizacional y valores**

institucionales: La cultura organizacional constituye la base sobre la cual se fundamenta el desarrollo y el crecimiento de nuestra institución. En este sentido, promover una cultura sólida y alineada con

los valores institucionales es esencial para fortalecer el sentido de pertenencia y



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 20 de 30	

el compromiso de todos los colaboradores con los objetivos estratégicos establecidos. La cultura organizacional no solo define el ambiente interno, sino que también influye en la manera en que la institución interactúa con la sociedad, sus stakeholders y sus colaboradores.

- **Políticas y procedimientos internos:** Incluye información sobre las normativas internas que regulan la operación del hospital, como la gestión de horarios, comportamientos esperados, temas relevantes de talento humano, políticas institucionales, entre otros.
- **Protocolos de seguridad y prevención:** Información detallada sobre protocolos de seguridad laboral, gestión de emergencias, medidas de prevención de infecciones y bioseguridad, especialmente relevante en entornos hospitalarios; seguridad y salud en el trabajo.
- **Derechos y deberes del personal:** Se proporciona una orientación clara sobre los derechos de los trabajadores, así como sus responsabilidades y la ética profesional esperada dentro de la institución.
- **Procedimientos clínicos y operativos:** Para el personal asistencial, se incluyen pautas relacionadas con la atención al paciente, protocolos médicos y administrativos, manejo de equipos y medicamentos, calidad, seguridad del paciente, entre otros.
- **Uso de sistemas tecnológicos:** Capacitación sobre el uso de software hospitalarios, gestión de historias clínicas electrónicas, y otros sistemas internos.
- **Desarrollo profesional y formación continua:** enfoque en el desarrollo personal y profesional, así como en las oportunidades de capacitación y avance dentro de la organización.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 21 de 30	

Este proceso está a cargo del Grupo de Trabajo de Talento Humano y de los coordinadores y/o líderes de las diferentes áreas, se debe garantizar la asistencia de todo el personal que ingresa independiente de su vinculación o contratación.

- Empleados Públicos.
- Trabajadores Oficiales.
- Personal por prestación de Servicios.
- Personal que realice practicas Formativas.

Modalidad de Ejecución

- **Sesiones presenciales:** Se realizan reuniones en las que se presentan los temas clave mediante exposiciones, talleres interactivos o charlas, socializaciones, entre otras.
- **Capacitación en línea:** Para asegurar que todos los empleados puedan acceder a la información relevante, mediante el uso de las TICS, plataformas digitales.
- **Mentoría o asignación de tutores:** Los nuevos empleados pueden ser asignados a un mentor o tutor, otro funcionario de la dependencia donde sea asignado quien les guiará en sus primeras semanas, promoviendo una integración más efectiva.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 22 de 30	

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



En cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley 1562 de 2012 (julio 11), por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y demás normas concordantes, el área de Talento Humano cuenta con un programa especial para la seguridad y salud en el trabajo que cuenta con el plan de educación anual y que hace parte anexa del presente programa.

ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



El entrenamiento en el puesto de trabajo debe incluir instrucciones claras y precisas sobre la identificación de peligros, la valoración y el control de riesgos a los que el trabajador está expuesto. Además, se deben proporcionar las normas, protocolos y políticas de seguridad necesarias para ejecutar su trabajo de manera segura, previniendo accidentes laborales y enfermedades profesionales. Todo esto debe realizarse conforme a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

12. RESPONSABLES

- **Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano:** Seguimiento al cumplimiento del PIC, conforme a cronograma, promoviendo la colaboración y comunicación entre los equipos, en conjunto con de la los

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 23 de 30	

coordinadores de grupos internos de trabajo, con el fin de que los objetivos del plan se cumplan de forma eficiente y efectiva.

- **Comisión de Personal:** Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y su seguimiento (Ley 909 de 2004).
- **Oficina de planeación:** seguimiento a través del indicador.
- **Oficina de control interno:** seguimiento a través del indicador.
- **Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo:** Son responsables de trabajar en equipo con la coordinación del GIT de Talento Humano, para llevar a cabo lo planeado, facilitando tiempo y espacios para que la temática llegue a todos los servidores públicos.
- **Servidores públicos:** tienen el deber de cumplir con la asistencia a los programas institucionales del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 3. El literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley [1567](#) de 1998 quedará así:

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

Teniendo en cuenta las disposiciones anteriores, la capacitación y la actualización en el área donde el servidor desempeña sus funciones, se configuran como un **deber legal**, así mismo esta capacitación y actualización que conlleven a la excelencia en el servicio, corresponden a uno de los objetivos que se plantea la administración con las mismas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 24 de 30	

La capacitación posee un doble sentido para el servidor, toda vez que es un deber capacitarse y actualizarse para el mejor desempeño de sus funciones y también un derecho de consagración constitucional y legal.

Por tanto, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo [37](#) de la ley 1952 de 2019, el servidor público tiene derecho a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; y según el **Artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998², el empleado tiene la obligación de asistir a los programas de capacitación, por lo que su incumplimiento podría acarrear sanciones legales.**

Decreto Ley 1567 de 1998. ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 25 de 30			

13. RECURSOS NECESARIOS

Resolución N°10.39.704 del 31 de diciembre de 2025, medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Agua de Dios, E.S.E para la vigencia fiscal del 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026 en la que se contempla el presupuesto para implementación del programa de capacitación, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje y la relación costo-beneficio de la oferta formativa externa, El desarrollo de acciones formativas externas podrán ser gratuitas y se tomara en cuenta el concepto comisión de servicios por capacitación. Presupuesto inicial de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000) M/CTE.

14. CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los soportes generados en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación deberán reposar en original en la Oficina de Talento Humano, bajo la responsabilidad de custodia que ello implica, para lo cual se definen las siguientes responsabilidades.

SOPORTE	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, formatos de inducción o entrenamiento en el puesto de trabajo.	► Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reintroducción serán responsabilidad de los capacitadores. ► Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. ► Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a Talento Humano.
Formatos de evaluación de conocimientos pre - test / pos test	► Las evaluaciones o test específicos de cada capacitación, serán responsabilidad de los capacitadores, quienes conocen el tema.
Formato proyecto de aprendizaje	► Los orientadores deberán diligenciar formato y entregar en medio físico y/o magnético a Talento Humano.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 26 de 30			

Formato de encuesta de satisfacción de capacitación.	► El objetivo es evaluar el nivel de satisfacción de la capacitación, el orientador deberá entregar formato diligenciado a Talento Humano.
Informe de resultados del PIC.	► El informe se genera y consolida en Talento Humano para evaluar la gestión del PIC al cierre de la vigencia.

14.1 MEDICIÓN

Nº	Nombre	Formula		Utilidad
1	% Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Numerador	Actividades Ejecutadas	Corresponde al porcentaje de acciones formativas ejecutadas respecto de las programadas en el plan.
		Denominador	Actividades Programadas	

IMPACTO DE LA CAPACITACION

El impacto que pueda generar la capacitación se puede reflejar en indicadores claves de otros procesos:

- Aumento del Nivel de Satisfacción del usuario en relación al servicio
- Disminución de quejas y reclamos
- Disminución de eventos adversos
- Adherencia a Guías y Protocolos
- Cumplimiento de Estándares de habilitación en salud
- Disminución de la accidentalidad laboral
- Conceptos de Auditoria Favorables

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 27 de 30	

- Evaluación del Desempeño destacada o Sobresaliente
- Mejora de los procesos y procedimientos institucionales

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el procedimiento de capacitación, los responsables efectuarán la medición oportuna y verificarán conjuntamente el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar y de dar el reporte de resultados de gestión de capacitación

Sin perjuicio de lo anterior y con observancia de las necesidades institucionales, es preciso aclarar las actividades están en continuo mejoramiento y por tanto son susceptibles de los ajustes, complementos o replanteamiento a que haya lugar.

15. ANEXOS

Cronograma Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 28 de 30	

16. REFERENCIAS

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

Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

Decreto 612 de 2018 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020. (s/f). Gov.co. Recuperado de https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>

Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1227 de 2005 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Decreto 2539 de 2005 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17318>

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

Entidades Nacionales, O. Y., Gobernaciones, Y., & Municipales-Rama Ejecutiva-, A. D. (s/f). DE: DIRECTORA DE LA UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO DE PAZ DE COLOMBIA y DIRECTOR (E) DEL. Gov.co. Recuperado de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 29 de 30	

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/circular-conjunta-100-003-2024-dafp-unidad-implementacion-acuerdo-paz#:~:text=Se%20orienta%20hacia%20la%20transformaci%C3%B3n,la%20garant%C3%ADa%20de%20los%20derechos.>

Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1064 de 2006 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854>

Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 7 de enero de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

(S/f). Gov.co. Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/resoluci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf

Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de diciembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Recuperado de <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/circular-conjunta-100-003-2024-dafp-unidad-implementacion-acuerdo-paz>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-003	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 30 de 30			

APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	GESTIÓN DOCUMENTAL
DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN Coordinador GIT de Talento Humano 	Comité de Comisión de Personal Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2026	ANTONIO RUIZ FLÓREZ Gerente 	CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S 
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026

CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	HERNÁN SÁNCHEZ PARRA	29/01/2025	01
ACTUALIZACIÓN	Actualización de contenido	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN	20/01/2026	02

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026