	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 0 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

CÓDIGO: PL-TH-004

ESE Vidadasinú

30/01/2026




	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		Página 1 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. REFERENTE NORMATIVO	4
3. DEFINICIONES.....	5
4. OBJETIVO GENERAL.....	6
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
6. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS	7
7. ALCANCE.....	12
8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
8.1. Inducción de Personal	13
8.2 PERIODICIDAD y Duración	13
Etapa uno: Conocimiento General de La Entidad	13
1. Reseña Histórica	14
2. Misión	14
3. Visión	15
4. Código de Integridad.....	15
5. Políticas.....	15
▪ <i>Política de Calidad</i>	16
▪ <i>Política Seguridad del Paciente</i>	16
▪ <i>Política de Humanización</i>	16
▪ <i>Política de Víctimas De Violencia Sexual</i>	17
▪ <i>Política Ambiental</i>	17
▪ <i>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	17
6. <i>Servicios Prestados</i>	18
7. <i>Estructura Organizacional</i>	18

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 2 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

8. Nuestras Sedes	¡Error! Marcador no definido.
Etapa dos: Conocimiento Específico del puesto de trabajo	21
A. Generalidades de la Función Publica	21
B. Gestión Integral del Riesgo en Salud	22
C. Seguridad y Salud en el Trabajo	22
D. Epidemiología	23
E. Guías y Protocolos en Seguridad del Paciente	23
F. Registro y Diligenciamiento de RIPS y Formatos	24
H. Estadísticas Vitales.....	24
I. Servicios Amigables.....	25
J. Software – Manejo de Historias Clínicas.....	25
K. Atención a Víctimas de Violencia Sexual.....	25
L. Gestión Ambiental	26
M. Humanización de los Servicios	26
N. Responsabilidad Civil Medica.....	26
O. Biomédicas	27
P. Casa Materna.....	27
Q. Curso para la preparación para la maternidad y paternidad	27
R. Club Saludable.....	27
S. Atención con Enfoque Diferencial	28
Etapa tres: Evaluación	28
8.4 Reinducción de Personal	28
9. Plan Institucional De Capacitación – PIC.	29
9.1. Objetivo	¡Error! Marcador no definido.
9.2 Metodología y Diagnóstico	¡Error! Marcador no definido.
10. PRIORIZACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	¡Error! Marcador no definido.
10.1. Financiación.....	30

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 3 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 30


1. INTRODUCCION

La gestión estratégica del talento humano en el sector público constituye un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales, en la medida en que promueve la atracción, desarrollo y retención de servidores idóneos, fortaleciendo sus competencias laborales y comportamentales para un desempeño eficiente, ético y orientado a resultados. En este sentido, la capacitación se consolida como una herramienta clave para garantizar la adecuada prestación de bienes y servicios públicos y la implementación efectiva de las políticas que orientan la acción del Estado.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es reconocido como el eje central de la gestión pública, al considerarse el principal activo para la generación de valor público. Bajo este enfoque, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orienta a las entidades a fortalecer las capacidades institucionales mediante procesos permanentes de formación y aprendizaje, alineados con el mérito, el desarrollo de competencias, la formación de liderazgos y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la productividad y el servicio al ciudadano.


El Plan Institucional de Capacitación 2026 de la E.S.E. Vidasinú se formula como respuesta a los resultados del autodiagnóstico MIPG, el cual evidencia una base sólida de información sobre el talento humano, pero también brechas en aspectos asociados al clima laboral, el desarrollo de competencias, la cultura organizacional, la orientación al servicio y la mejora continua. En particular, las rutas de creación de valor de Felicidad, Crecimiento, Servicio y Calidad se ubican en niveles medios, lo que demanda acciones formativas focalizadas que contribuyan al fortalecimiento del liderazgo, la formación integral de los servidores, el bienestar laboral y la calidad en la atención al ciudadano.

En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación se orienta a promover una cultura de aprendizaje organizacional que permita a los servidores públicos fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes, facilitando la innovación, la adaptación al cambio y el mejoramiento del desempeño individual e institucional. Así mismo, se concibe como un instrumento articulador del Plan Estratégico de Talento Humano, que contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E. Vidasinú y a la generación de valor público, en coherencia con los principios y lineamientos del MIPG y la normativa vigente.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		Página 4 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


2. REFERENTE NORMATIVO


NORMA	TITULOS
Constitución Política de Colombia 1991	Artículo 53 Derecho a la capacitación y al adiestramiento laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 115 de 1994	Ley General de Educación, aplicable a los procesos de formación y capacitación.
Ley 909 de 2004 Artículo 36	La capacitación orientada al desarrollo de competencias, habilidades, valores y mejoramiento del servicio público.
Ley 734 de 2002 Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Derechos y deberes de los servidores públicos, entre ellos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Decreto 815 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con competencias laborales de los empleos públicos.
Decreto 1499 de 2017	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Circular Externa No. 100-010- 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Resolución 104 de 2020 del DAFP y la ESAP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 5 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


3. DEFINICIONES


 **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.

 **Capacitación:** Es 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 y al eficaz desempeño del cargo.

 **Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

 **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

 **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


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 6 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, comportamentales y técnicas de los servidores públicos de la ESE, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026, formulado a partir de los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de mejorar el desempeño individual e institucional, promover una cultura organizacional orientada a la ética, la humanización del servicio público y la generación de valor público, en coherencia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 y los objetivos estratégicos de la entidad.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar las acciones de capacitación de los servidores públicos de la ESE de acuerdo con las brechas identificadas en el autodiagnóstico MIPG, especialmente en la Dimensión Talento Humano, para fortalecer el desempeño individual y colectivo.
- Alinear el Plan Institucional de Capacitación 2026 con los cuatro ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, garantizando coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los empleados públicos, contribuyendo al mejoramiento de los procesos, procedimientos y resultados institucionales.
- Promover la gestión y transferencia del conocimiento institucional, fomentando el trabajo en equipo, la apropiación de buenas prácticas y el aprendizaje organizacional.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y la humanización del servicio público, como pilar del fortalecimiento institucional y la atención al ciudadano.
- Facilitar la integración de los servidores públicos a la entidad, mediante programas de inducción y reinducción que refuercen la identidad institucional, los valores y el enfoque MIPG. Integrar a los Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el programa de inducción y Reinducción.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 7 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

6. ESTRATEGIA


La estrategia del Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en un enfoque estratégico, preventivo y orientado a resultados, que concibe la capacitación como una herramienta de fortalecimiento del talento humano y de mejora del desempeño institucional, y no como un conjunto de acciones aisladas.

En este sentido, el Plan se formula y ejecuta a partir de los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, priorizando las brechas identificadas en la Dimensión Talento Humano y su articulación con los objetivos estratégicos de la entidad, los procesos institucionales y la generación de valor público.

La estrategia se estructura bajo los cuatro ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, los cuales orientan las acciones de formación y capacitación hacia:

- El fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos.
- La consolidación de una cultura organizacional ética, íntegra y orientada al servicio al ciudadano.
- La apropiación de enfoques de gestión del conocimiento, innovación y aprendizaje organizacional.
- El desarrollo de capacidades institucionales para la mejora continua, el cumplimiento de metas y la sostenibilidad de los resultados.

Así mismo, la estrategia promueve el uso de metodologías de aprendizaje pertinentes y flexibles, priorizando modalidades de educación no formal, aprendizaje experiencial, transferencia de conocimiento interno y fortalecimiento de capacidades técnicas, de acuerdo con las necesidades reales de la entidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 8 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

7. LINEAMIENTOS

7.1. Enfoque estratégico y alineación institucional

Las acciones de capacitación deberán estar alineadas con:

- Los resultados del autodiagnóstico MIPG.
- El Plan Estratégico Institucional.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.
- Las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano.

7.2. Priorización basada en brechas de desempeño

- La priorización de temas de capacitación se realizará con base en:
- Resultados del autodiagnóstico MIPG.
- Evaluación del desempeño laboral.
- Necesidades críticas de los procesos y servicios.
- Cambios normativos y técnicos relevantes para la entidad.

7.3. Enfoque por competencias

El plan se orientará al desarrollo de:


- Competencias laborales generales y específicas.
- Competencias comportamentales.
- Competencias técnicas y misionales.

7.4. Articulación con los ejes del PNFC 2020–2030

Las acciones de capacitación se organizarán y ejecutarán conforme a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, asegurando coherencia, continuidad y trazabilidad en el desarrollo del talento humano.

7.5. Gestión y transferencia del conocimiento

- Se promoverán estrategias que permitan:
- Documentar buenas prácticas.
- Socializar aprendizajes.
- Fortalecer comunidades de aprendizaje internas.
- Aprovechar el conocimiento de los servidores con mayor experiencia.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

7.6. Enfoque ético, humano y de servicio al ciudadano

Todas las acciones del Plan deberán incorporar principios de:

- Integridad pública.
- Humanización del servicio.
- Responsabilidad social.
- Respeto por el ciudadano y el usuario del sistema de salud.

7.7. Seguimiento y mejora continua

- La ejecución del Plan contará con mecanismos de:
- Seguimiento periódico.
- Evaluación de la pertinencia y aplicación de los aprendizajes.
- Ajustes oportunos, de acuerdo con los resultados obtenidos y los cambios institucionales.

Figura 1: Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

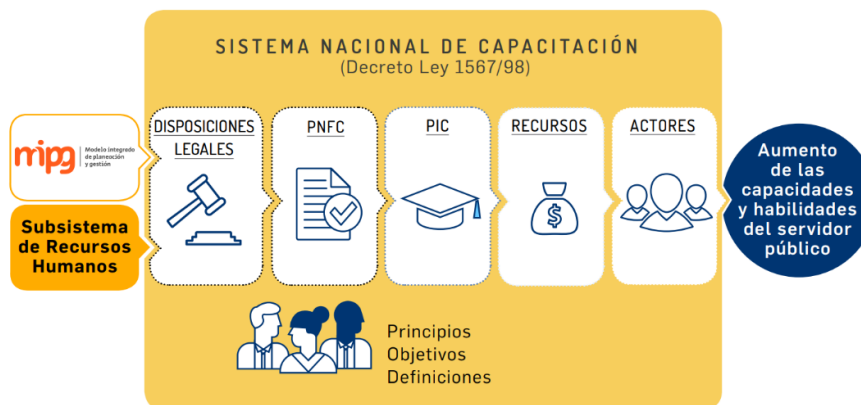


Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, elaborado por el DAFP (marzo 2020)


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Figura 2: Ejes temáticos priorizados

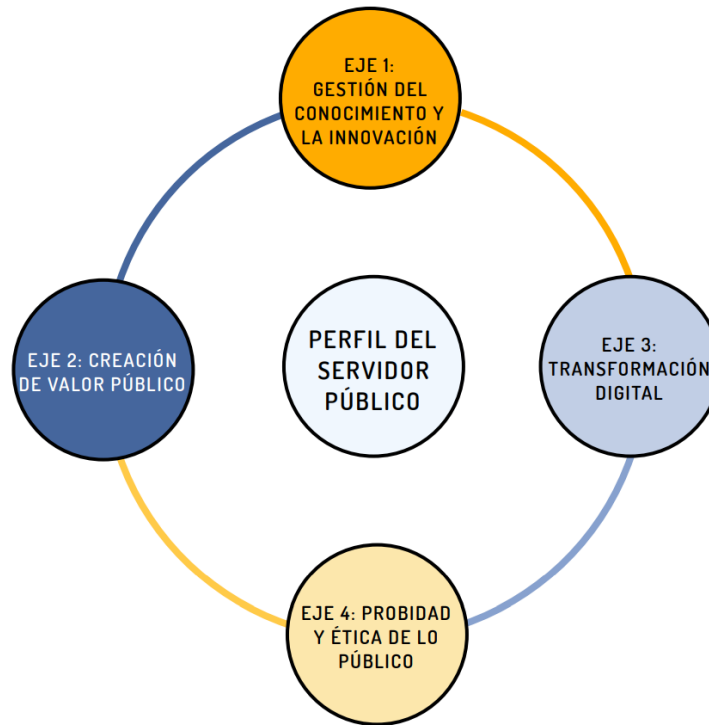



Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, elaborado por el DAFP (marzo 2020)


8. EJES TEMÁTICOS PNF

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

EJES TEMATICOS	DESCRIPCION
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 11 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

	públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios en donde se desenvuelven, 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.
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.
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 Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo,

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

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

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

9. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2026 aplica a los servidores públicos de la entidad, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de vinculación o dependencia, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

El alcance del Plan comprende la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias laborales, técnicas, comportamentales y misionales, de acuerdo con las necesidades institucionales identificadas a través del autodiagnóstico MIPG, la evaluación del desempeño y los requerimientos estratégicos de la entidad.

Las acciones contempladas en el Plan se desarrollarán bajo la modalidad de educación no formal y otras estrategias de aprendizaje institucional, priorizando aquellas que contribuyan al

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		Página 13 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

mejoramiento del desempeño individual y colectivo, la gestión del conocimiento, la humanización del servicio público y la generación de valor público.

El Plan no contempla procesos de formación formal conducente a título académico, ni acciones que no estén alineadas con los objetivos institucionales, los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación o las brechas identificadas en la Dimensión Talento Humano del MIPG.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

10.1. INDUCCIÓN DE PERSONAL

Tiene como finalidad apoyar el proceso de Talento Humano y el acople de los colaboradores al cargo y a la cultura organizacional, para lo cual se han contemplado los lineamientos y contenidos básicos que deben ser de conocimiento de todos. Dado que el talento humano representa uno de los pilares estratégicos de la Entidad, se considera de suma importancia el desarrollo de herramientas que permitan fortalecer y enaltecer su gestión y mejora continua, promoviendo la toma de conciencia en relación a los logros alcanzados por la Entidad, y la importancia de los aportes realizados por cada uno de los colaboradores, para que a su vez sigan proyectando acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas planteadas.

10.2 PERIODICIDAD Y DURACIÓN


La inducción se realizará previo a formalizar el nombramiento o contrato del empleado o contratista, de forma individual y tendrá una duración de 2 semanas.

Adicionalmente, se realizarán una vez al año la reinducción y estará contemplada en el Cronograma de Capacitación y Entrenamiento y la duración será determinada de acuerdo con las necesidades definidas por cada área.

10.3 ETAPAS BÁSICAS DE LA INDUCCIÓN

Etapa uno: Conocimiento General de La Entidad

Se da a nivel institucional e involucra toda la información general, que permite al nuevo integrante conocer la historia, misión, visión, valores, políticas, servicios, gestión empresarial, estructura

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 14 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

orgánica, sistema integrado de gestión, programas para la gestión del talento humano y lineamientos

1. Reseña Histórica

La Empresa Social del Estado Vidasinú es el gran actor social que trabaja por la salud del municipio de Montería, creado mediante el Acuerdo No. 005 del 28 de mayo de 2002, emanado del Concejo Municipal de San Jerónimo de Montería, como institución adscrita a la Secretaria de Salud, con autonomía administrativa y patrimonio propio. Abrió sus puertas el 1° de junio del año 2002.

Actualmente es gerenciada por la doctora Liliana Yunez Luquetta, Profesional en Fisioterapia, Especialista en Gerencia Pública y cuenta con más de 22 años de experiencia en el sector salud tanto a nivel público como privado en cargos de nivel directivo y asesor.


La Empresa Social del Estado Vidasinú se destaca como la primera Institución en Córdoba acreditada en la estrategia IAMI, Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia y desarrolla a cabalidad la estrategia AIEPI, Atención Integral de las Enfermedades Prevalentes de la Infancia.

En la actualidad la Empresa Social del Estado Vidasinú presta los servicios de urgencias de baja complejidad, sala de reanimación de baja complejidad, hospitalización, sala de procedimientos, transporte asistencial básico, apoyo diagnóstico, servicios de promoción y prevención, consulta externa por medicina, laboratorio clínico de baja complejidad, salud oral y odontología.

Su estructura orgánica está conformada por una Junta Directiva, Revisor fiscal, Gerente, Oficina de Control Interno, Subdirección Científica, Subdirección administrativa, asesor jurídico, asesores en salud, auditor, comités institucionales, coordinación de promoción y prevención, coordinación de información y atención al usuario, médicos, enfermeras, odontólogos y auxiliares.

2. Misión

Prestamos servicios de salud de baja complejidad, liderando acciones de protección específica y detección temprana, en una amplia red de atención distribuida estratégicamente en la Ciudad de Montería, con atención humanizada, segura y oportuna, talento humano idóneo y comprometido; sirviendo de referente para otras instituciones de la región y generando valor compartido.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 15 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

3. Visión

En 2034 nuestra organización será líder en la atención primaria de salud de la región, destacándonos por tener un enfoque integral y predictivo, para transformar la manera en que nuestra comunidad experimenta el cuidado de la salud. Nos comprometemos a utilizar tecnología adecuada e información relevante en salud, para identificar riesgos y actuar proactivamente, mejorando la calidad de vida de nuestros usuarios.

4. Código de Integridad

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.


Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5. Políticas

- *Política IAMI*

Según la Resolución 134 de abril 14 del 2010 la E.S.E VIDASINÚ dispone de una política institucional para la promoción, protección, atención, apoyo en salud y nutrición a la población materna e infantil (IAMII – AIEPI).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 16 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Prevención de enfermedades y problemas de salud durante la niñez, detección precoz y tratamiento efectivo, promoviendo hábitos de vida saludables en la familia y la comunidad.

Realizar las acciones conducentes a reducir el riesgo de enfermar y morir por causas evitables, alcanzar mejoría en los niveles de salud y garantizar la salud colectiva, buscando impactar positivamente las metas de salud pública del Municipio de Montería y sus áreas de influencia.

- *Política de Calidad*


La Empresa Social del Estado VIDASINÚ es una Institución Prestadora de Servicios de salud de baja complejidad de índole municipal que dirige sus esfuerzos a generar confianza en sus usuarios, proveedores y contratantes, para lo cual nos comprometemos a enfocarnos en la satisfacción de sus necesidades y expectativas mediante una infraestructura óptima, una tecnología acorde y un equipo humano idóneo, motivado y profundamente comprometido con el mejoramiento continuo de nuestros servicios y nuestros procesos y en armonía con el medio ambiente.

- *Política Seguridad del Paciente*

Según la Resolución No. 133 Abril 23 de 2015 la E.S.E. VIDASINU Propenderá por la consolidación de un entorno asistencial seguro, en donde el riesgo de ocurrencia de fallas en la atención sea minimizado a partir del control de los procesos institucionales, mediante el fomento de la cultura de seguridad y la implementación de un sistema de gestión con enfoque preventivo y participativo, desplegado desde la alta gerencia y transversal a todas las áreas institucionales, orientado por el equipo líder en seguridad y acorde a los lineamientos nacionales, contribuyendo al aprendizaje y mejoramiento continuo.

- *Política de Humanización*

Las políticas de humanización de servicios de la E.S.E VIDASINÚ se entenderán como el compromiso para brindar trato humanizado a los usuarios, familia, comunidad y compañeros de trabajo; garantizando y respetándola privacidad en la atención, reconociendo sus diferencias y considerándolos como sujeto de derechos; por ello excluimos cualquier forma de maltrato, discriminación, agresión e indiferencia

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 17 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

- *Política de Víctimas De Violencia Sexual*

LA ESE VIDASINÚ se compromete a garantizar una atención integral y humanizada a las personas víctimas de violencia sexual, o que se encuentran en riesgo de este; con enfoque y perspectiva de derechos, garantizando privacidad y confidencialidad en su proceso. Brindando de esta forma una atención oportuna, con personal calificado, de acuerdo con los protocolos establecidos, garantizando la activación del código institucional y las rutas interinstitucionales, promoviendo la protección, acceso a la justicia, y un seguimiento adecuado.

- *Política Ambiental*

La Empresa Social del Estado VIDASINU se compromete a respetar y conservar el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación, reduciendo y mitigando los impactos ambientales generados en el desarrollo de los procesos institucionales.


La E.S.E. VIDASINÚ como Institución de salud reconoce su responsabilidad social con el personal tanto interno como externo encargados de la recolección y disposición de residuos hospitalarios, con los usuarios, la comunidad en general y el medio ambiente; a través de un Sistema de Gestión de Residuos Hospitalarios que tiene como propósito minimizar los riesgos que puedan ocasionar daño a la comunidad y a el medio ambiente, protegiendo la salud de las personas mediante la aplicación de medidas universales de Bioseguridad en el manejo adecuado de los residuos.

- *Política de Reúso*

La ESE VIDASINÚ fijará como política dentro de su sistema de gestión de la calidad en la prestación de sus servicios de salud el no reúso de dispositivos médicos, odontológicos y de laboratorio clínico de un solo uso. Mediante esta determinación, la institución busca brindar seguridad en la atención a sus usuarios, evitando el riesgo de infecciones o complicaciones por los procedimientos que se le practiquen.

- *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*

La Empresa Social del Estado VIDASINÚ promueve y practica la protección a la vida de los funcionarios; propios, contratistas y visitantes. Para ello, actúa en forma responsable con la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos presentes en todas las actividades desarrolladas en la empresa.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

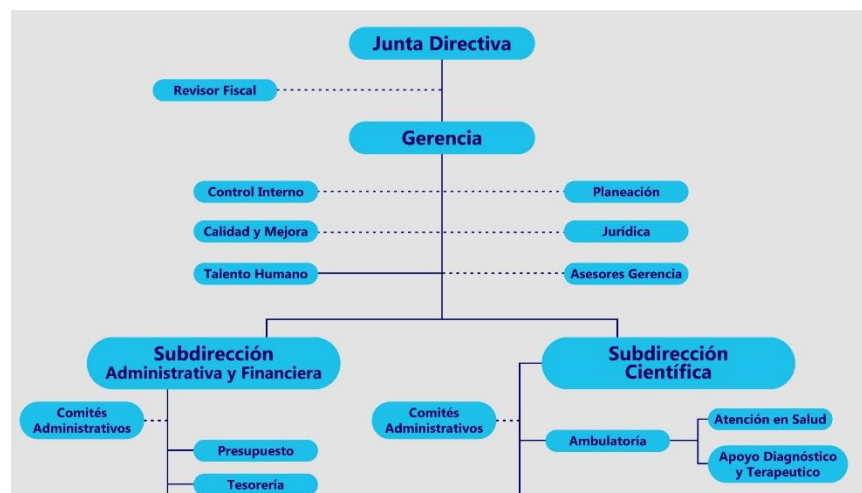
El compromiso de la Gerencia garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos sus empleados, atendiendo a la gestión de riesgos laborales a través de la asignación de un responsable del SG-SST y los recursos necesarios, que permitan propender por el bienestar biopsicosocial de los funcionarios a través de actividades de promoción y prevención, analizar y minimizar las causas de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias propias de su entorno, mediante la mejora continua de las condiciones de seguridad y los hábitos laborales.


Esta política será publicada y difundida a todo el personal que labore en la empresa independiente de su forma de contratación, incluyendo a los miembros del COPASST para obtener así su cooperación y participación.

6. Servicios Prestados



7. Estructura Organizacional




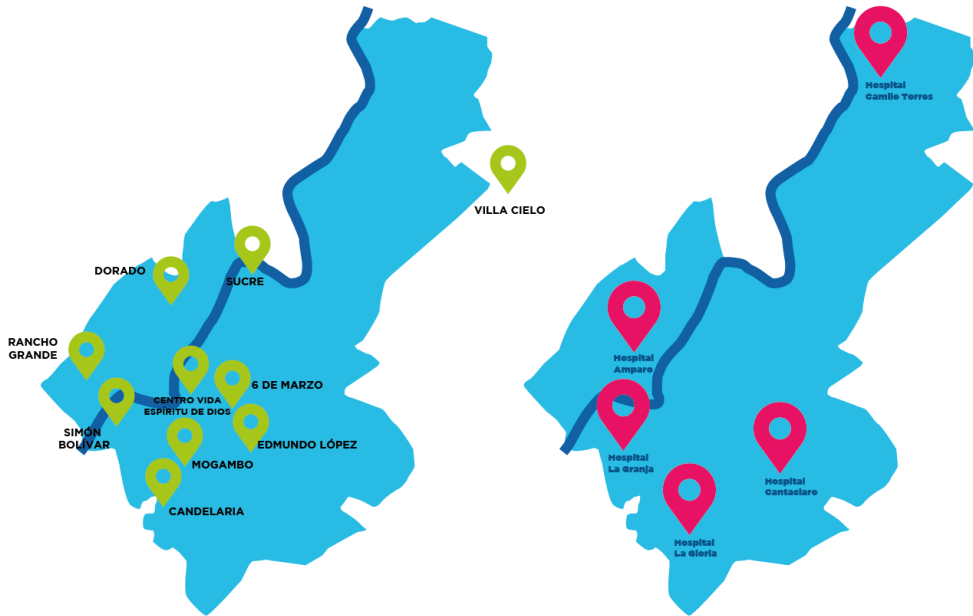
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 19 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

8. Red de Servicios




Red de Servicios Zona Urbana

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente



Red de Servicios Zona Rural



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 21 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Etapa dos: Conocimiento Específico del puesto de trabajo
























En esta etapa se abordan los temas para la acomodación y adaptación al cargo, incluyendo aspectos relacionados con la ubicación física, manejo de elementos, información específica del área y su manual de funciones.


1. Generalidades de la Función Publica

Área responsable: Talento Humano

Duración: 4 Horas

Evidencia: FR – TH – 05

-  Bienvenida y presentación personal
-  Presentar al nuevo servidor público a los funcionarios de la Entidad.
-  Funciones del Cargo
-  Salario por devengar
-  Horario de Trabajo
-  Régimen Aplicable a los servidores públicos Nivel Territorial
-  Manejo de incapacidades, permisos, licencias y vacaciones
-  Creación y organización de la entidad
-  Estructura organizacional
-  Organigrama
-  Funciones por dependencia.
-  Situaciones administrativas
-  Régimen salarial y Prestacional
-  Evaluación del Desempeño.
-  Capacitación, bienestar social e incentivos.
-  Deberes, derechos, prohibiciones y sanciones.
-  Retiro del servicio público
-  Seguridad social
-  Responsabilidades y autoridades.
-  Políticas del área de trabajo.
-  Normas.
-  Procedimientos.
-  Código de Integridad












	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 22 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

2. Gestión Integral del Riesgo en Salud

Área responsable: Oficina Promoción y Prevención

Duración: 30 Horas

Evidencia: FR – TH – 05













-  Ruta de promoción y mantenimiento de la salud (Atención Integral A La Primera Infancia E Infancia, Adolescencia, Juventud, Aduldez Y Vejez)
-  Lineamientos para la gestión y administración del programa ampliado de inmunizaciones PAI
-  Manejo integrado de la desnutrición aguda moderada y severa en niños y niñas menores de 5 años
-  Protocolo de detección de Cáncer de Cuello Uterino
-  Protocolo de detección de cáncer de seno, estrategia consultorio rosado
-  Atención Integral en planificación familiar a hombres y mujeres
-  Ruta Materno perinatal
-  Estrategias IAMI – AIEPI
-  Ruta Cardio cerebrovascular y metabólica manifiesta: HTA y DBT
-  Manejo De Infecciones De Transmisión Sexual ITS, VIH – SIDA, Sífilis, Sífilis gestacional y Congénita
-  Lineamientos y Manejo de la Tuberculosis y la Lepra


3. Seguridad y Salud en el Trabajo





Área responsable: Profesional según especialidad.

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05

-  SG- SST
-  Política del SST
-  Medicina preventiva y del trabajo
-  Higiene y seguridad industrial
-  Obligaciones del empleador
-  Deberes y derechos de los trabajadores
-  Conceptos básicos: peligro, riesgo, at, el, entre otros
-  Reglamento de higienes y seguridad industrial: riesgos laborales existentes
-  Reporte de acto inseguro, condición insegura e incidente
-  Afiliación a ARL: prestaciones asistenciales y económicas
-  Reporte e investigación de accidentes laborales
-  Uso correcto de EPP

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 23 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente
















-  Vacunación en el ámbito laboral
-  Examen médico ocupacional
-  Plan de emergencias: brigadas de emergencias
-  Comités SST

4. Epidemiología

Área responsable: Profesional en Epidemiología

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR – TH – 05


-  SIVIGILA
-  Vigilancia en Salud Pública
-  Quien es la Unidad Notificadora
-  Que es la Unidad Primaria Generadora del dato UPGD
-  Marco Jurídico- Reglamento Sanitario Internacional
-  Flujo de Información del Sistema de Vigilancia en salud Pública SIVIGILA
-  Protocolos y guías de vigilancia en salud pública
-  Resolución 412 de 2000
-  Guía de atención para el manejo de enfermedades de interés en salud pública (art 10)
-  Vigilancia Epidemiológica
-  Enfermedades transmitidas por vectores
-  Factores de riesgo Ambientales
-  Infecciones de Transmisión Sexual
-  Tipos de Eventos y donde se notifican
-  Centinelas










5. Guías y Protocolos en Seguridad del Paciente

Área responsable: Profesional según especialidad.

Duración: 4 Horas

Evidencia: FR – TH – 05

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 24 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente





-  Guías y protocolos
-  Diligenciamiento de formatos
-  Diligenciamiento de historias clínicas según especialidad.
-  Procedimientos y servicios según nivel de complejidad.
-  Política institucional de seguridad del paciente
-  Conceptos básicos en seguridad del paciente
-  Manejo en caso de eventos adversos
-  Sistema de reporte de fallas en la atención
-  Guía de práctica clínica S.P.

6. Registro y Diligenciamiento de RIPS y Formatos

Área responsable: Profesional según especialidad.

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR – TH – 05







-  Lineamientos del Ministerio para el registro en los RIPS según resolución 3374 del 2000
-  Clasificación de los códigos del CIE10
-  Instructivos para diligenciamiento de formatos
-  Clasificación de la oferta de servicios acorde al nivel de complejidad de la ESE.

7. Sistema de Información y Atención al Usuario – SIAU


Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR – TH – 05

-  Presentación de la plataforma Estratégica de la ESE
-  Presentación de Videos: Institucional, servicio Amigable y sedes de Urgencia y UPSS urbana.
-  Presentación de servicios y entrega de red de servicios.
-  Funciones de la oficina de atención al usuario.
-  Capacitación en deberes y derecho de los usuarios.
-  Presentación de alianza de usuarios y red de apoyo con las funciones realizadas por cada una de ellas.
-  Información sobre los medios de contacto de los usuarios hacia la oficina del SIAU página web, línea 018000, celular de la oficina del SIAU




8. Estadísticas Vitales

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 25 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 30 Minutos

Evidencia: FR – TH – 05




-  Crear usuario y contraseña RUAF
-  Digitación de los nacidos vivos
-  Actas de defunción en la plataforma de Registro Único de Afiliados a la protección Social (RUAF)

9. Servicios Amigables

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05



-  Servicios.
-  Población Objetivo.
-  Orientación al profesional con el centro amigable

10. Software – Manejo de Historias Clínicas

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 3 Horas

Evidencia: FR – TH – 05



-  Procedimiento para elaborar historias clínicas
-  Creación de Usuario


11. Atención a Víctimas de Violencia Sexual

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora y media

Evidencia: FR – TH – 05

-  Código FUCSIA
-  Protocolo de Atención











	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 26 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

12. Gestión Ambiental

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR – TH – 05






-  Segregación de residuos en la fuente.
-  Recolección interna de residuos peligrosos y no peligrosos.
-  Manejo seguro de residuos anatomopatológicos, cortopunzantes, baterías, luminarias y termómetros de mercurio.
-  Horario de recolección.
-  Prácticas prohibidas en el manejo de residuos.
-  Uso de elementos de protección personal.
-  Diligenciamiento del formato RH1.
-  Compromisos y obligaciones en la gestión de los residuos generados en la atención en la salud y otras actividades.
-  Ahorro y uso eficiente de la energía y agua.
-  Ahorro y uso de papel.

13. Humanización de los Servicios

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05


-  Política de Humanización ESE Vidasinú
-  Modulo Humanización - Enfoques
-  Principios rectores de la política de humanización ESE Vidasinú
-  Comité de Humanización ESE Vidasinú
-  Resolución No 035 de 2023.

14. Responsabilidad Civil Medica

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05

-  Diligenciamiento de historias clínicas en el marco de la responsabilidad médica.







	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 27 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

15. Biomédicas

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05





-  Generalidades y responsables
-  Manejo equipos odontológicos
-  Manejo equipos biomédicos
-  Red de frio
-  Custodia de documentación Biomédica.
-  Red de oxigeno

16. Casa Materna

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05






-  Generalidades
-  Población beneficiada
-  Criterios de ingreso y excepciones
-  Proceso de ingreso y atención

17. Curso para la preparación para la maternidad y paternidad


Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05

-  Política de Humanización ESE Vidasinú
-  Modulo Humanización - Enfoques
-  Principios rectores de la política de humanización ESE Vidasinú
-  Comité de Humanización ESE Vidasinú
-  Resolución No 035 de 2023.







18. Club Saludable

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 28 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05



-  ¿Qué es el Club Saludable?
-  ¿Quiénes pueden asistir?
-  Objetivos
-  Equipo Interdisciplinario
-  Horario y Sedes
-  Actividades

19. Atención con Enfoque Diferencial

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR – TH – 05

-  Política Institucional AED
-  Protocolo AED

Etapa tres: Evaluación


Se revisará el cumplimiento de los aspectos estipulados en la Lista de chequeo para el Programa de Inducción y Reinducción, se hará registro de los comentarios de las partes, se aclararán las posibles dudas que surjan y se dará por terminado el proceso, a través de la firma del formato.






Y una vez se ha ejecutado la inducción al funcionario se lleva a cabo la respectiva evaluación con la finalidad de conocer el grado de comprensión de los temas tratados y reforzar los temas que registró debilidades.

10.4 REINDUCCIÓN DE PERSONAL

Los programas de reinducción se impartirán a todos los funcionarios por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas que rigen el sector público.

Las actividades de reinducción se planifican en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se pueden definir los siguientes temas:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 29 de 31		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

-  Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama a la cual pertenezcan los servidores.
-  Beneficios alcanzados por el Plan de Desarrollo y políticas vigentes dentro de la administración.
-  Redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
-  Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.
-  Aspectos importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Política SST, riesgos laborales existentes, entre otros).

El empleado tiene la obligación de asistir a los programas de Reinducción según lo establecido en el Plan institucional de Capacitación y Formación, la asistencia a estas quedará consignada en el formato Control de Asistencia.

11. DIAGNOSTICO Y METODOLOGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.


El diagnóstico de necesidades de capacitación de la ESE Vidasinú se realiza como un proceso técnico y participativo, orientado a identificar las brechas de competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos institucionales, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para la definición de las temáticas de capacitación, la entidad tiene en cuenta las siguientes fuentes de información:

Resultados del autodiagnóstico MIPG, especialmente los asociados a la Dimensión Talento Humano, que permiten identificar oportunidades de mejora en competencias, gestión del conocimiento, liderazgo, integridad, transformación digital y vocación de servicio.

Necesidades de capacitación reportadas por los jefes de área y/o líderes de proceso, relacionadas tanto con requerimientos transversales institucionales como con necesidades específicas de cada dependencia, las cuales son consolidadas mediante formatos de planeación establecidos para tal fin.

Requerimientos normativos obligatorios, en especial aquellos derivados de la normatividad del sector salud, procesos de habilitación, acreditación en salud (Resolución 3100 de 2019 o la que la modifique o sustituya), y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 30 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Resultados de evaluaciones de desempeño, auditorías internas y externas, informes de control y seguimiento institucional.

Con base en este diagnóstico, se formula el Plan Institucional de Capacitación, el cual se ejecuta mediante estrategias de formación presencial, virtual y mixta, tales como talleres, jornadas de socialización, capacitaciones virtuales, videoconferencias y espacios de transferencia de conocimiento, priorizando el uso eficiente de los recursos institucionales y los escenarios disponibles en la entidad.

La metodología del Plan se fundamenta en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de capacidades orientadas a la generación de valor público y al mejoramiento del desempeño institucional.

10.1. FINANCIACIÓN


Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación, se destinarán recursos determinados en el presupuesto de la presente vigencia.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En cooperación con los jefes de área y/o líderes de proceso se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. El cual se realizará trimestralmente y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

Para la evaluación del PIC la oficina de Talento Humano dispuso un enlace con una encuesta con el fin de medir el nivel de satisfacción de los eventos, se aplicará un sondeo a través del formato FR-TH-34 que deberá diligenciar una muestra mínima del 20% de los asistentes el evento de formación y se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA
-----------	---------

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 31 de 31
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Implementación del PIC	Número de acciones de formación realizadas / Numero de acciones de formación programadas
Apropiación del conocimiento	Promedio de las evaluaciones de pre y post test de cada actividad de capacitación aplicada por cada facilitador.