



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

ADRIANA MARÍA VELÁSQUEZ ARANGO

Gerente (E) ESE Metrosalud

Dirección Operativa de Talento Humano

28/01/2026

Versión [09]



Vigilado Supersalud



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	2 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Contenido

- 1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL 3
- 2. OBJETIVOS 4
- 3. MARCO NORMATIVO..... 6
- 4. DESARROLLO DEL PLAN 11
- 5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:..... 18
- 6. ANEXOS:..... 18

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	3 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Plataforma Estratégica



Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

• POLÍTICAS RELACIONADAS.

Política de Talento Humano

La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	4 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo y permita cumplir nuestro propósito superior y los fines del estado.

Política Sistema Integrado de Gestión

En la ESE Metrosalud nos comprometemos con el desarrollo de un sistema de gestión integral que permita:

- Prestar servicios de salud integrales con altos estándares de seguridad y confiabilidad para nuestros clientes y usuarios mediante la implementación y constante desarrollo de un sistema de gestión de la calidad que satisfaga las necesidades y expectativas de nuestros clientes y usuarios.
- Promover y proteger la salud de nuestros servidores, contratistas, estudiantes en práctica y otras partes interesadas mediante la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y el establecimiento de sus respectivos controles con el fin de erradicar los comportamientos inseguros y mejorar la eficacia y seguridad de nuestros procesos.
- Proteger el medio ambiente y la comunidad mediante la implementación y mantenimiento de un sistema de gestión ambiental que asegure la mejora continua en el desempeño ambiental mediante la intervención de aspectos e impactos ambientales que permitan la prevención de la contaminación y el cumplimiento de estándares exigidos por las autoridades ambientales y entes de control en materia de vertimientos de aguas, gestión de los residuos sólidos.

La integridad de nuestro sistema de gestión asegura el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos, la disposición de canales abiertos de consulta y participación con los grupos de interés en el marco de un proceso de mejoramiento continuo.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores de la ESE Metrosalud, de conformidad con las necesidades institucionales identificadas para dar respuesta oportuna y pertinente a los requerimientos normativos y los requisitos de habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	5 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Objetivos Específicos

- Definir las orientaciones temáticas, pedagógicas y estratégicas que fundamentan la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2026.
- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación con fundamento en los requerimientos normativos, el diagnóstico de necesidades institucionales y de desarrollo de los servidores.
- Desarrollar el programa de Inducción con la periodicidad definida en el cronograma, propiciando la articulación de los nuevos servidores con la Plataforma estratégica Institucional, su cultura organizacional y sus procesos de trabajo.
- Mantener el programa de Reinducción Institucional, promoviendo con el mismo la actualización y renovación de los servidores vinculados a la ESE, con la Misión Institucional, su cultura Organizacional, sus procesos y metas.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	6 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865, sobre la capacitación, señala: "(...) *La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores. (...)*".

Ley 734 de febrero 05/2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004: Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, la gestión del talento humano ha sido incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del Sistema de Gestión de la calidad en varias entidades prestadoras de servicio.

El sistema de gestión de la calidad para el sector público ha resaltado la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y su motivación hacia la calidad, además de esfuerzos adicionales que implican la normalización de productos y servicios, para contar a través de la formación y la capacitación con trabajadores competentes. Es así como la formación y la capacitación permite analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales, que están ligadas a los productos o servicios que demandan características de excelencia.

El sistema de gestión de calidad entiende entonces los programas de formación y capacitación como oportunidades de desarrollo de las aptitudes y actitudes para que cada funcionario le imprima valor agregado a su labor y contribuya a que los procesos y sus productos se realicen de acuerdo a los estándares de calidad.

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	7 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación....

" Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Ley 1064 de julio 26/2006: 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- Artículo 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 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 – "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y 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, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	8 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Decreto No. 682 de abril 16 /2001: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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 65 “Los planes de capacitación institucionales 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 quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

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 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. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

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

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	9 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Decreto 1227 de 2005, art. 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 estas 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 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. (Decreto 4665 2007, art. 2).

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	10 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Resolución 440 de noviembre/2008: Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional, refrenda el propósito de la capacitación para "Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado".

Acuerdo Mesa Nacional del Sector Salud 2014: Las partes consideran que la materia ya se encuentra regulada en la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se flexibilizaron los criterios para que los empleados provisionales puedan acceder a programas de formación y capacitación cuya duración sea inferior a 160 horas; en especial respecto de aquellos asuntos transversales a la organización o requeridos para el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo. El Gobierno Nacional, junto con las Centrales y Federaciones firmantes, revisará y propondrá las modificaciones que en esta materia se requieran y se encuentren reguladas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Resolución 3100 de 2019: Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se ha actualizado MIPG para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	11 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1 Formulación

En la formulación es fundamental involucrar a los directivos y servidores en procesos de transformación de los factores que inciden en la prestación de los servicios y en la cultura organizacional proveyendo desde la capacitación, herramientas para mejorar la calidad en su desempeño, así como aportar en su proceso de desarrollo humano integral.

El conocimiento mirado así se concibe como un proceso de construcción colectiva, en el que hay que conjugar acciones, percepciones, conocimientos previos y prácticas personales, así como conceptos y prácticas institucionales. Se trata de desarrollar en los servidores la capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como ofrecerles elementos suficientes para que puedan asumir con responsabilidad y conocimientos claros, las tareas asignadas acordes con su cargo.

Bajo este enfoque será importante y necesario que el PIC, y sus ejecutores incorporen metodologías que posibiliten la aplicabilidad de los principios descritos, lo que implica hacer uso de herramientas como:

- ✓ Construcción y aplicación de pos-test y/o evaluación, para las capacitaciones internas de la ESE Metrosalud.
- ✓ Construcción de talleres.
- ✓ Generación de ayudas y apoyos visuales y/o audiovisuales.
- ✓ Desarrollo de módulos virtuales de capacitación.
- ✓ Generación de estrategias de información y capacitación que se involucren en el día a día de la vida laboral del servidor.
- ✓ Consecución de expositores para los temas que no estén al alcance de la ESE.
- ✓ Utilización de la contraprestación de servicios brindado por las instituciones de educación superior.

En general el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se debe llevar de una manera progresiva a la generación de estrategias innovadoras e impactantes que conlleven a aprendizajes organizacionales mediante la incorporación en las mismas de todos los sentidos que permiten el aprendizaje y la transformación de esquemas de pensamiento.

De conformidad con los criterios establecidos en el sistema único de habilitación el plan de capacitación se desarrolla en el contexto de las siguientes fases:

- Análisis de necesidades de formación del talento humano

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	12 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



- Planificación de acciones de formación
- Definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación
- Duración de las acciones de formación
- Determinación de formadores según las necesidades
- Ejecución, evaluación y seguimiento

La población potencial de beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación está constituida por servidores de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales y trabajadores oficiales.

El año 2026 se inicia con una planta de cargos de los servidores vinculados en forma directa a la institución, con la siguiente distribución de población por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, quienes además serán la población objeto del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

TIPO DE CONTRATACION / NIVEL	CARRERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROVISIONAL	PERIODO FIJO	TRAB. OFICIAL	TOTAL
Asesor	1					1
Asistencial	374		459			833
Directivo		20		2		22
Profesional	376	14	360			750
Técnico	99		83			182
Trabajador oficial					113	113
TOTAL GENERAL	850	34	902	2	113	1901

Frente a la capacitación de **personal tercerizado y contratistas**, de acuerdo con la normatividad, **Ley 909/2004, art. 2.2.9.5**, el Plan de Capacitación es para los servidores públicos y el personal tercerizado no tiene dicha categoría, por lo tanto, no es posible incluirlos en el PIC, dado que puede servir como una justificación para posibles demandas, igualmente el presupuesto público no se puede utilizar para fines particulares, debido a que se considera detrimento patrimonial. Para este personal se les solicita al momento de realizar la contratación presentar los certificados de las capacitaciones requeridas para darle cumplimiento a la normatividad, sin embargo, Metrosalud en la responsabilidad contractual con las tercerías, deja claro que dicho personal debe adherirse a los protocolos institucionales que son transversales y que son de obligatorio cumplimiento.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	13 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Identificación de necesidades.

Para realizar la identificación de necesidades de capacitación se elaboró un diagnóstico de éstas, enviando un memorando y un formato en Excel para el diligenciamiento de las necesidades, enviado por medio del correo institucional a los Jefes de Área, Directores UPSS y Líderes de Programa, por los donde se plasmaron las necesidades de capacitación del personal de cada unidad administrativa, acorde con la normatividad vigente y en correspondencia con el objetivo y las funciones establecidas para cada área.

Este diagnóstico se complementó con la identificación de necesidades realizado por la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional y la Subgerencia de Red de Servicios para darle cumplimiento a la normatividad relacionada con los requisitos del sistema único de habilitación y acreditación de los servicios de salud y mapa de riesgos de la entidad. El resultado de esta etapa se consignó en el Plan Institucional de capacitaciones.

Análisis y priorización de necesidades de formación del talento humano

Una vez consolidada toda la información se obtuvo un Plan Institucional de capacitaciones, el cual se presentó al Comité de Capacitación, en el que se hizo una designación para revisar y priorizar las necesidades, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos de habilitación (Resolución 3100/2019), cumplimiento de normatividad de otras área, temas que aporten al cumplimiento y desarrollo de los procesos institucionales, temas para el fortalecimiento en la prestación del servicio y el presupuesto asignado para la vigencia 2026. El equipo designado por el Comité de Capacitación para hacer la priorización de las necesidades para el Plan de Capacitación PIC 2026, realizó la revisión del inventario de las necesidades de capacitación teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cumplimiento requisitos de habilitación Resolución 3100/2019
- Cumplimiento de normatividad de otras áreas
- Temática que aporten al cumplimiento y desarrollo de los procesos institucionales
- Temática para el fortalecimiento en la prestación del servicio
- Presupuesto asignado para la vigencia 2026

Una vez realizada la revisión del inventario de acuerdo con los criterios antes descritos, se hace la priorización de los temas de capacitación. El resultado de esta etapa se puede ver en el Plan Institucional de capacitaciones.

Código:	PA02 PL 03	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:	09		
Vigente a partir de:	28/01/2026		
Página:	14 de 20		

Equipo interdisciplinario plan institucional de capacitación PIC 2026

	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA
1	JAVIER ANTONIO GUTIERREZ RODAS	SUBGERENTE RED DE SERVICIOS	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
2	MARTHA CECILIA ZULUAGA ESCOBAR	DIRECTORA OPERATIVA DE TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO
3	MANUELA PALACIO VELASQUEZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMACION	CAPACITACIÓN
4	ADELAIDA MONSALVE CHARRIS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO INFANCIA Y ADOLESCENCIA	OFICINA DE SALUD PUBLICA, GESTION TERRITORIAL Y CONVENIOS
5	AURA MARIA GUTIERREZ MARTINEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACIÓN	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
6	ROSA ELENA BETANCUR PIEDRAHITA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DOCENCIA SERVICIO	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
7	JOHANA ALEXANDRA VELASQUEZ RENDON	PROFESIONAL UNIVERSITARIO MEDICO EVALUACION CONCURRENT	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
8	NUBIA INES MADRIGAL GAVIRIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO	Dirección de Talento Humano
9	KATIA INES FLOREZ PEREZ	PE AREA DE LA SALUD AUDITORIA (HABILITACION-PAMEC- RIESGOS)	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
10	MARGARITA MARIA CHAVEZ APARICIO	P.U AREA DE LA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENT	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
11	DAVID ALEXANDER MOROS REYES	PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO SALUD ORAL	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
12	VIRGINIA ISABEL YEPES RUIZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO QUIMICO FARMACÉUTICO	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP

Formulación del plan.

Para la realización del PIC vigencia 2026 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Plataforma estratégica de la ESE Metrosalud
- Mapa de riesgos
- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, resolución 3100 de 2019.
- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017).
- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE que diligenciaron el formulario diagnóstico.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- MIPG: talento humano, Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

A partir de los temas prioritarios y con base en los insumos anteriores se formula el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 Cronograma Plan Institucional de Capacitación.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	15 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Para la etapa de formulación se designó un equipo de trabajo liderado por el profesional responsable del tema a nivel institucional, que, con base en la información levantada en la etapa de análisis y priorización, considerara las posibilidades de ejecución de las temáticas de capacitación y propusiera los períodos de ejecución de los mismos, los perfiles requeridos por los formadores y las entidades de formación y educación a través de las cuales se pueda ejecutar el plan.

La etapa de formulación incluyó, entre otras, las siguientes actividades:

- Definición de las temáticas y contenidos de capacitación
- Duración de las acciones de formación
- Determinación de formadores y los perfiles requeridos para estos
- Cargos a los cuales van dirigidas las acciones de capacitación

El resultado de esta etapa se puede observar en el Plan Institucional de Capacitación.

Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de Capacitación por valor de \$64.000.000 (Información del área de presupuesto, después del ajuste de los recursos de inversión realizado en el mes de enero 2026)

Adicionalmente se cuenta con los recursos invertidos por las entidades territoriales (Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín), entidades con las que se tienen contratos o convenios y con los recursos aportados por instituciones educativas a través de las contraprestaciones por relación Docencia Servicio, entre las cuales están las siguientes instituciones: Universidad de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana, Fundación Universitaria San Martín, Universidad CES, Corporación Universitaria Remington, Colegio Mayor de Antioquia, Uniminuto, Universidad Cooperativa de Colombia, Corporación Universitaria Adventista, Fundación Universitaria María Cano, Universidad Visión de las Américas, Tecnológico de Antioquia y las Instituciones para el Trabajo y Desarrollo Humano: SENA, ECOSESA, CESDE, EDESA, CENSA, INDECAP, COHAN, ESAP, Instituto de Educación del HPTU, quienes nos ofrecen cursos durante todo el año con miras a satisfacer todas las necesidades planteadas en el presente plan.

Población Objeto del PIC 2026

El PIC aplica a los servidores públicos y no al personal tercerizado o contratistas, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	16 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



4.2 Implementación y despliegue

Una vez aprobado el PIC 2026 en el comité de capacitación, previa priorización de los temas solicitados desde las diferentes áreas de la ESE; se envía a la Oficina Asesora de Planeación y a Comunicaciones para ser publicado en la Página Web y en ALMERA.

4.3 Monitoreo y Evaluación

El seguimiento y control se hará trimestralmente, acorde con la evaluación del Plan de Acción institucional, con los respectivos indicadores y desde el comité de capacitación de forma mensual para evaluar el cumplimiento de la ejecución e identificar las desviaciones con los demás definidos oportunamente.

Las capacitaciones internas que se encuentran en la plataforma MOODLE tienen definido una prueba de conocimiento al finalizar cada curso, la cual deben aprobar con el 80% o más para obtener la respectiva certificación.

Para las capacitaciones que se realizan con entes externos (universidades, instituciones para el trabajo y el desarrollo humano y entidades oficiales, siendo éstas reconocidas por la formación al talento humano) se contempla que, si bien no es posible desde Metrosalud tener el control de la apropiación del conocimiento esto se garantiza mediante el seguimiento a la apropiación de los conocimientos y para ello debe hacer uso de: 1. Resultados de posttest; 2. Evaluación de adherencias a procedimientos y guías de práctica clínica (estas acciones se pueden articular con el procedimiento de capacitación).

Indicadores a medir.

Para evaluar la Gestión del PIC se han establecido principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores de Eficiencia:

Reflejan el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de los resultados; permiten valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del PIC.

Coberturas del PIC:

Código:	PA02 PL 03	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:	09		
Vigente a partir de:	28/01/2026		
Página:	17 de 20		

Cobertura de capacitación de servidores de acuerdo a población objeto definido en el PIC: Total acumulado de servidores capacitados de acuerdo a población objeto definido en el PIC/ Total acumulado de servidores objeto de las capacitaciones definido en el PIC * 100

Ejecución

Porcentaje de ejecución presupuestal del rubro del PIC: Presupuesto PIC ejecutado / presupuesto PIC asignado * 100

Proporción de cumplimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del talento humano: Total de actividades acumuladas ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación del talento humano / Total de actividades programadas del Plan Institucional de Capacitación del talento humano * 100

4.4 Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

El plan de capacitación (PIC) 2026, incorpora lineamientos de la gestión del conocimiento y la innovación, entendida como el conjunto de prácticas orientadas a identificar, generar, compartir, aplicar y preservar el conocimiento institucional.

Por lo anterior, la ESE Metrosalud, desarrollará las siguientes estrategias:

- Consolidación de la información en Almera, Moodle y otros medios institucionales.
- Socialización de las lecciones aprendidas y buenas prácticas derivadas de los procesos de capacitación.
- Fortalecimiento del aprendizaje colaborativo, mediante espacios de intercambio de experiencias entre servidores.
- Tener en cuenta los resultados de las capacitaciones para el mejoramiento de las competencias técnicas y comportamentales, así como los procesos y procedimientos de la entidad.

Con las acciones anteriores se contribuye a que el conocimiento adquirido, trascienda y se convierta en un activo institucional.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	18 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



4.5 Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico

El Plan Institucional de Capacitación PIC es flexible y ajustable, teniendo en cuenta la modificación de la normatividad, los eventos de interés en salud pública que se presenten, las nuevas necesidades institucionales y el ajuste presupuestal que se pueda presentar durante el periodo. Dicha modificación y/o ajuste al PIC debe realizarlo el Comité de Capacitación institucional cuando se requiera.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85

6. ANEXOS:

Cronograma PIC 2026

ELABORADO POR:	
Martha Cecilia Zuluaga Escobar	Directora Talento Humano
Manuela Palacio Velásquez	Profesional Universitaria Gestión del Talento humano y Capacitación

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
Almera 2	22/01/2020	Se actualiza el PIC para el año 2020	Para dar respuesta a las necesidades institucionales relacionadas con formación y capacitación	Subgerente red de servicios
Almera 3	20/01/2021	Se actualiza el PIC para el año 2020	Para dar respuesta a las necesidades institucionales relacionadas con formación y capacitación	Director de Talento Humano
Almera 4	18/02/2022	Se actualiza el PIC para el año 2020	Para dar respuesta a las necesidades institucionales relacionadas con formación y capacitación	Director de Talento Humano

Código:	PA02 PL 03
Versión:	09
Vigente a partir de:	28/01/2026
Página:	19 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Almera 5	31/01/2023	Se actualiza el PIC para el año 2020	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Director de Talento Humano
Almera 5	31/01/2023	Se modifica el plan institucional de capacitación: • Análisis de necesidades de formación del talento humano • Planificación de acciones de formación • Definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación • Duración de las acciones de formación • Determinación de formadores según las necesidades • Ejecución, evaluación y seguimiento	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Director de Talento Humano
Almera 6	28/02/2023	Se actualiza el plan de acuerdo con la dinámica institucional y la programación de actividades a realizar en la vigencia	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Director de Talento Humano
Almera 7	30/01/2024	Se actualiza el plan de acuerdo con la dinámica institucional y la programación de actividades a realizar en la vigencia	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Director de Talento Humano
Almera 8	31/01/2025	Se actualiza el plan de acción 2025 de conformidad con	Para dar respuesta a las necesidades institucionales relacionadas con formación y capacitación	Subgerente Red de Servicios

Código:	PA02 PL 03	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:	09		
Vigente a partir de:	28/01/2026		
Página:	20 de 20		

		lineamientos institucionales		
--	--	------------------------------	--	--