
Plan Institucional de Capacitación

2026



SECRETARÍA DE
SALUD



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVO	1
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	2
3.	ALCANCE	2
4.	MARCO NORMATIVO	2
5.	GLOSARIO	3
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	4
6.1.	Formación y capacitación en el sector público	6
6.2.	Aprendizaje	6
6.3.	Enfoque por Competencias	7
6.4.	Enfoques pedagógicos	7
7.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	8
7.1.	Caracterización de la población	8
	La planta de personal de la Secretaría Distrital de Salud se estableció por medio del Decreto 183 de agosto de 2020, con 648 cargos	8
	Tabla y Grafico 1. Distribución de Empleos según tipo de provisión	8
	Tabla y Grafico 2. Distribución de Empleos por nivel jerárquico	9
	Tabla y Grafico 3. Empleos – Rangos de Edad	9
	Tabla y Grafico 4. Distribución de empleos provistos por antigüedad en la SDS ..	10
7.2	Instrumentos de recolección de datos	10
7.3	Técnicas y herramientas empleadas para el diagnóstico	11
7.4	Análisis de resultados y necesidades identificadas	12
7.5.	Cumplimiento de los objetivos 2025	12
7.6.	Conclusiones del diagnóstico	13
8.	LINEAMIENTOS METODOLOGICOS	13
8.1.	Metodología aplicable	13
8.2.	Programas de aprendizaje organizacional	14
8.2.1.	Inducción	14
8.2.2.	Reinducción	14
8.2.3.	Entrenamiento en puesto de trabajo	15
9.	EJES TEMATICOS	15

9.1 Participación de la Comisión de Personal	16
10. METAS, INDICADORES Y SEGUIMIENTO 2026	16
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y RESPONSABLES 2026	18
12. CONTROL DE CAMBIOS.....	19



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Gestión de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud, formula y gestiona las estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales, en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual desarrolla actividades de inducción, reincidencia, capacitación y formación para complementar los procesos de aprendizaje de los servidores de la entidad.

Adicionalmente la Gestión del Talento Humano como componente estratégico en el logro de los objetivos organizacionales, contribuye mediante el Plan Institucional de Capacitación, en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores y servidoras de la entidad, permitiéndoles mejorar su desempeño, ampliar sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el trabajo individual y de equipo, incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, valores y principios de la entidad.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, formulado desde el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se articulan las necesidades de aprendizaje organizacional con los ejes temáticos priorizados en el plan, alineados con el propósito de orientar la formación y capacitación de los servidores públicos para desarrollar y fortalecer sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de mejorar su desempeño, favorecer una gestión pública más eficiente, innovadora y confiable, y así elevar la calidad de los servicios que presta el Estado. (DAFP).

A través del Plan Institucional de Capacitación, se desarrollan las competencias necesarias para que los servidores públicos cumplan con éxito los objetivos estratégicos, ejecuten procesos ágiles y digitales, manejen información transparente, prevengan riesgos y generen resultados que se puedan medir y rendir a la ciudadanía, todo con un uso eficiente del presupuesto, de esta forma el Plan Institucional de Capacitaciones pasa a ser un componente estratégico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

2. OBJETIVO

Desarrollar, fortalecer y fomentar, conocimientos, habilidades, y competencias, de los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Salud (SDS) a partir de su participación en las actividades desarrolladas por el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, con el propósito de contar con un talento humano capacitado, comprometido, que aplique herramientas y soluciones efectivas que contribuyan eficazmente a los objetivos institucionales.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Entidad, desde un enfoque integral de las dimensiones del saber, del hacer y del ser, para promover su desempeño laboral y favorecer su crecimiento personal. Esto evidenciado a partir de la evaluación de desempeño e informes realizados al concluir el año
- Atender a las necesidades de capacitación manifestadas por las distintas dependencias de la SDS, fortaleciendo así, competencias laborales de los servidores y contribuyendo al continuo mejoramiento de la gestión institucional.
- Fortalecer habilidades integrales y transversales, como la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, y el crecimiento personal de los servidores de la entidad que promuevan actitudes y comportamientos acordes con los valores institucionales.
- Promover el sentido de pertenencia, la integración y el fortalecimiento de la cultura organizacional en la SDS, asegurando que los servidores participen en los procesos de inducción y reinducción institucional, con el fin de consolidar su apropiación de lo público, la actualización y la vinculación efectiva en la entidad.

3. ALCANCE

El plan institucional de capacitación inicia con la identificación de necesidades de capacitación en las dependencias de la entidad y finaliza con la evaluación de su efectividad. Todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud, sin importar su tipo de vinculación podrán participar en igualdad de condiciones en los programas de capacitación realizados por la entidad, asegurando así, el desarrollo y la calidad en la prestación de servicios teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.

4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia

Artículo 54 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Decreto Ley 1567 de 1998

“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

Ley 909 de 2004

Artículo 15 – “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 – 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”

Ley 1960 de 2019

“Por el cual se modifica el Decreto Ley 1567 de 1998”... El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “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 asignados”.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP, presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

5. GLOSARIO

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Elmer & Newby, 1993).

Aprendizaje organizacional: “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFFP, 2017).

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. 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” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFFP, 2017).

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

Cognitivismo: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

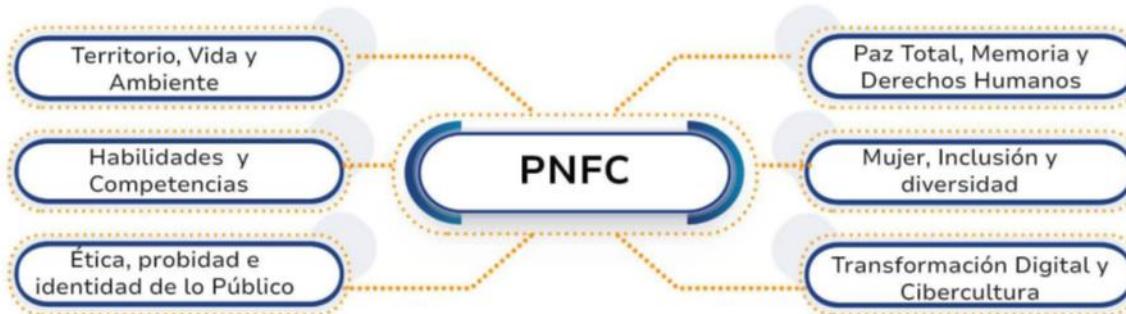
Competencias laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (ERTE & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

El marco conceptual del Plan Institucional de Capacitación integra los fundamentos, principios y enfoques establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030, asegurando que la formación de los servidores públicos esté alineada con los desafíos actuales del estado colombiano. Este enfoque permite que la capacitación sea estratégica, pertinente, inclusiva y orientada al desempeño de una administración pública más eficiente, ética, innovadora y centrada en el ciudadano.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 provee el marco orientador para fortalecer las capacidades individuales, organizacionales e institucionales, articulando la formación con las necesidades reales del servicio público y con los retos de la transformación social, digital y ambiental del país. De acuerdo con los nuevos lineamientos, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: DAFP 2023

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos mediante políticas que promueven la paz y la garantía de derechos, reconociendo el papel fundamental de las administraciones públicas en la convivencia y el bienestar social. Esto implica impulsar políticas y servicios inclusivos que fortalezcan la confianza ciudadana y fomenten una gestión pública basada en el respeto, la empatía y la equidad.

Eje 2 Territorio, vida y ambiente.

Este eje busca que las y los servidores públicos comprendan el territorio como un constructo social, material y simbólico, donde se expresan las relaciones entre sociedad y naturaleza. Desde la geografía humana, permite analizar el territorio como un espacio donde coexisten diversas formas de ejercicio del poder, manifestadas en distintas espacialidades y territorialidades a través de instituciones, personas, organizaciones y comunidades.

Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad.

Busca fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas en enfoques de género, interseccionalidad y diferencial, en línea con la Ley 2294 de 2023, para mejorar la gestión pública y contribuir a las transformaciones que promuevan un nuevo contrato social orientado a la paz, la dignidad y el cuidado del entorno, fortaleciendo la gestión pública desde la diversidad.

Eje 4 Transformación digital y cibercultura.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Con la formación en herramientas de la Industria 4.0 se promueve la modernización de la administración pública, generando un cambio cultural y organizacional que transforme de manera positiva la producción de bienes y servicios, así como la relación entre el Estado y la ciudadanía.

Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público.

Ser servidor público implica un compromiso ético con el país y la ciudadanía, que exige comprender el impacto de las decisiones y actuar con transparencia, responsabilidad y vocación de servicio. Para fortalecer esta cultura de integridad, las entidades deben promover formación continua que refuerce la importancia del uso adecuado de los recursos públicos y el cumplimiento de los principios del Código de Integridad. La capacitación en ética y probidad

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

es esencial para prevenir conflictos de interés y prácticas indebidas, así como para consolidar mecanismos de prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, apoyados en la transparencia, la participación ciudadana y el gobierno abierto.

Eje 6 Habilidades y competencias

La administración pública es responsable de planear, gestionar y evaluar los procesos necesarios para cumplir los fines del Estado, incluida la gestión del talento humano. La calidad de la función pública depende del fortalecimiento del ciclo de vida de los servidores (ingreso, desarrollo y retiro), por lo que la gestión del talento humano debe ser estratégica e innovadora.

Este eje busca desarrollar competencias laborales para fortalecer la gestión estratégica del talento humano y aumentar el valor público generado por los servidores.

6.1. Formación y capacitación en el sector público

La formación y capacitación se entienden como procesos sistemáticos, continuos y planificados orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permitan mejorar el desempeño laboral, fortalecer la función pública y elevar la calidad de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

En el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación, estos procesos deben:

- Responder al diagnóstico de necesidades.
- Articularse con los planes misionales y los instrumentos de gestión del talento humano.
- Ser pertinentes, accesibles y de alta calidad.
- Promover la actualización permanente frente a los retos del contexto y la normativa vigente.

6.2. Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

- Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias.
- Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.

Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información. Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

- Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento. (ver Guía Metodológica DAFFP, 2017).

6.3. Enfoque por Competencias

El Plan Nacional de Formación y Capacitación establece que la capacitación debe estructurarse a partir de un enfoque por competencias, entendido como el conjunto integrado de saberes, habilidades, actitudes y valores necesarios para un desempeño efectivo.

Se destacan tres tipos de competencias:

1. Competencias comportamentales: relacionadas con la ética pública, trabajo en equipo, comunicación, innovación, servicio al ciudadano y gestión del cambio.
2. Competencias funcionales o técnicas: propias del rol, la ocupación o el área de desempeño.
3. Competencias transversales de la administración pública: asociadas a la gestión normativa, presupuestal, contractual, digital, ambiental y de participación ciudadana.

Este enfoque permite orientar la formación hacia resultados medibles, fortaleciendo el impacto de la capacitación en el desempeño institucional.

6.4. Enfoques pedagógicos

La capacitación tiene por objeto promover la construcción activa del conocimiento por parte de los individuos, potenciando sus competencias, destrezas y habilidades para el desarrollo de estrategias y métodos que optimicen su desempeño y aporten a la eficiencia institucional.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código:	SDS-THO-PL-002	Fecha:	2026/01/22	Versión:	16
---------	----------------	--------	------------	----------	----

Un aprendizaje desarrollador parte de los saberes previos del individuo, valora sus experiencias y transforma lo empírico en conocimiento. Esto implica generar nuevas respuestas frente a los desafíos operativos, de eficiencia y de comprensión de las realidades actuales.

Los enfoques pedagógicos ofrecen un marco de referencia y un lenguaje común para explicar y describir los procesos de enseñanza y aprendizaje. La toma de decisiones en materia de programas o estrategias formativas exige comprender los principios que guían el aprendizaje en personas adultas.

El PIC actúa sobre diversos niveles de la organización: individual, grupal, funcional e institucional; por ello, la selección de un enfoque teórico alineado con sus propósitos formativos y con la metodología definida garantiza la formulación de un plan de formación y capacitación pertinente, coherente y ajustado a las necesidades institucionales.

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), se aplicó una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario en Microsoft Forms, el cual fue remitido al equipo directivo de la Secretaría Distrital de Salud a través de memorando. Con base en los resultados obtenidos, las capacitaciones identificadas fueron clasificadas y organizadas según los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030.

Además de atender las necesidades manifestadas por las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Salud, se incorporan otros temas dirigidos a los servidores y servidoras, identificados a través de diversos instrumentos de medición del Sistema de Gestión de la Calidad. Entre estos se encuentran el Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG), así como las recomendaciones derivadas de la visita de seguimiento del ICONTEC y aquellas capacitaciones de obligatorio cumplimiento alineadas con la normatividad vigente.

Para la vigencia 2026, se continuará desarrollando actividades de formación que no generen costos para la Entidad, mediante la gestión y articulación con otras entidades públicas, aliados estratégicos e instituciones educativas. Estas alianzas permiten ampliar la oferta de capacitación y contribuyen al fortalecimiento de las competencias de los servidores y servidoras, promoviendo un mejor desempeño institucional.

7.1. Caracterización de la población

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Salud se estableció por medio del Decreto 183 de agosto de 2020, con 648 cargos.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código:	SDS-THO-PL-002	Fecha:	2026/01/22	Versión:	16
---------	----------------	--------	------------	----------	----

Tabla y Grafico 1. Distribución de Empleos según tipo de provisión.

Al 02 de diciembre de 2025, de los 648 empleos la Secretaría Distrital de Salud tiene provistos un total de 550 cargos (98 vacantes):

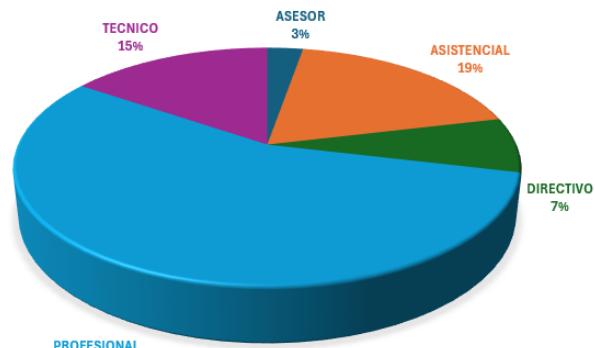
Tipo de Provisión	Cantidad
Carrera Administrativa	435
Libre Nombramiento y Remoción	57
Provisional	57
Periodo de Prueba	1
Total General	550



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 02/12/2025.

Tabla y Grafico 2. Distribución de Empleos por nivel jerárquico.

Nivel	Cantidad
Directivo	41
Asesor	15
Profesional	307
Técnico	85
Asistencial	102
Total General	550



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 02/12/2025

Tabla y Grafico 3. Empleos – Rangos de Edad.

Nivel	20-29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	Mayores de 60 años
Directivo	0	7	18	10	6

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



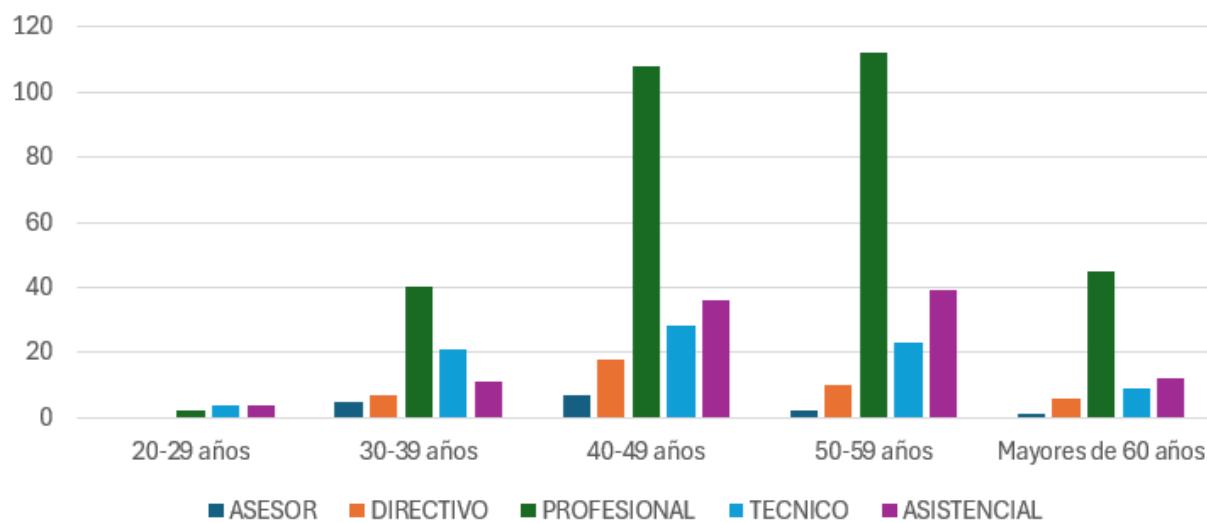
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código:	SDS-THO-PL-002	Fecha:	2026/01/22	Versión:	16
---------	----------------	--------	------------	----------	----

Asesor	0	7	18	10	6
Profesional	2	40	108	112	45
Técnico	4	21	28	23	9
Asistencial	4	11	36	39	12
Total General	10	84	197	186	73

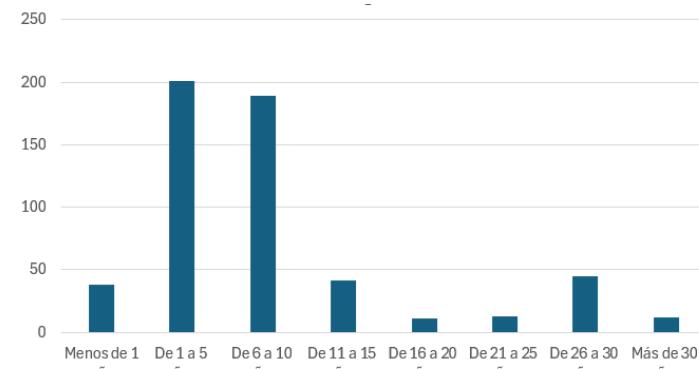
Rangos de Edad



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 02/12/2025.

Tabla y Gráfico 4. Distribución de empleos provistos por antigüedad en la SDS.

Antigüedad	Cantidad
Menos de 1 año	38
De 1 a 5 años	201
De 6 a 10 años	189
De 11 a 15 años	41
De 16 a 20 años	11
De 21 a 25 años	13
De 26 a 30 años	45
Más de 30 años	11
Total	550



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 02/12/2025.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



7.2 Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento para la recolección de datos utilizado corresponde a una encuesta, diseñada desde la Dirección de Gestión del Talento Humano. Mediante esta, se ha buscado recolectar el mayor número de datos fiables y pertinentes, para lograr un completo levantamiento de información, con el fin de acercarnos a la realidad institucional y posicionar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de las metas y el desarrollo de nuestro talento humano.

La encuesta tiene como propósito indagar sobre la capacitación que se considera contribuye al cumplimiento de los objetivos de la dependencia. Además, solicita profundizar en aspectos como la temática que debería incluirse, el número estimado de participantes, el tipo de formación, la modalidad y la jornada en la que se prefiere participar, tal como se muestra a continuación:

Dependencia	Nombre de la capacitación solicitada	¿Que temas considera que se deben incluir en la capacitación mencionada?	¿Cómo considera que debe realizarse la capacitación?	Número de funcionarios (as) de planta de su Dependencia considera que participarían en esta capacitación	En qué modalidad considera que se debe realizar la capacitación	¿En qué jornada considera que prefieren participar en la capacitación?
			Diplomado		Presencial	Mañana
			Curso		Virtual asincrónico	Tarde
			Taller		Virtual sincrónico	

Desde la Dirección de Gestión del Talento Humano se remitió memorando a los Directivos de la Secretaría distrital de Salud, para que junto con sus equipos de trabajo identificaran y priorizaran las necesidades de capacitación, las cuales aporten al logro de los objetivos de la dependencia.

Para la realización del ejercicio, se brinda orientación frente al objetivo de la encuesta, a quien va dirigido, la priorización de las capacitaciones y la importancia de su aporte para la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad.

7.3 Técnicas y herramientas empleadas para el diagnóstico.

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- Levantamiento de necesidades de capacitación de acuerdo con las prioridades institucionales y de los equipos de aprendizaje de la entidad.
- Revisión de documentos y directrices impartidas en el tema de capacitación por parte del DAFP.
- Acuerdos laborales.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código:	SDS-THO-PL-002	Fecha:	2026/01/22	Versión:	16
---------	----------------	--------	------------	----------	----

- Requerimientos legales establecidos.

7.4 Análisis de resultados y necesidades identificadas.

La aplicación de la encuesta para la recolección de datos permitió identificar un número total de 85 necesidades de capacitación manifestadas por las diferentes dependencias de la Entidad. Con base en estas, se agruparon en 33 temáticas principales.

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se procedió a priorizarlas considerando los temas misionales y transversales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad, así como el número de servidores y servidoras que se busca capacitar.

Por otra parte, también se tienen en cuenta las solicitudes de capacitación que se habían identificado como resultado de la implementación de los programas institucionales, los lineamientos legales o las directrices manifestadas por otras entidades.

La información resultante incorpora dentro de los seis ejes definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública 2023-2030. Adicionalmente, se integrarán las necesidades formativas identificadas mediante los diversos instrumentos de medición del Sistema de Gestión de la Calidad, garantizando su alineación con los estándares y requerimientos institucionales vigentes.

7.5. Cumplimiento de los objetivos 2025

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2025, se suscribe contrato de prestación de Servicios No. 8126555 de 2025, con el contratista ALGOAP INC S.A.S, por un Valor de \$ 227.290.000, el cual se ejecutó en su totalidad.

Las actividades contratadas corresponden a doce (12) Capacitaciones que incluyeron 3 diplomados, 4 cursos y 5 talleres.

Adicionalmente se realizaron 14 capacitaciones sin costo para la Entidad, mediante la gestión y articulación con otras entidades públicas, aliados estratégicos e instituciones educativas, así como capacitaciones internas, resultando un total de 26 actividades de formación en el año 2025.

El grado de satisfacción con las capacitaciones fue positivo, según las encuestas aplicadas a los participantes.

Las capacitaciones realizadas respondieron al diagnóstico de necesidades de las diferentes dependencias, con el propósito de mejorar las competencias de los servidores públicos.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

Las actividades ejecutadas permitieron cumplir los objetivos institucionales, ofreciendo formación en diversas áreas orientadas a fortalecer el compromiso de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Salud, que participaron en cada actividad, contribuyendo al mejoramiento del desempeño y el desarrollo profesional.

Finalmente, el proceso de inducción facilitó la integración de los nuevos servidores a la cultura organizacional, fortaleciendo su adaptación y consolidando los valores institucionales en la Secretaría Distrital de Salud

7.6. Conclusiones del diagnóstico.

En el estudio de necesidades de capacitación participaron 26 dependencias de la Entidad, insumo que permitió desarrollar la fase de diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación.

El análisis cuantitativo de las necesidades de capacitación evidencia una alta demanda en temáticas asociadas a la transformación digital como la Inteligencia Artificial y Analítica de Datos y Herramientas Office - Power BI como las áreas de mayor interés, lo cual refleja la necesidad de fortalecer las competencias tecnológicas.

También se identificó la necesidad de capacitaciones que aportan al fortalecimiento en habilidades blandas como; el liderazgo, empatía, responsabilidad y compromiso son elementos esenciales para la humanización del servicio y la calidad en la atención.

8. LINEAMIENTOS METODOLOGICOS

El Plan de Capacitación para la vigencia 2026 tiene como propósito atender las necesidades de formación manifestadas por el equipo directivo de la Secretaría Distrital de Salud, tomando como referencia las competencias comunes y los conocimientos esenciales definidos en el manual de funciones de la entidad. Para ello, se desarrollarán las siguientes acciones:

Diseño de ciclos formativos: Para la vigencia 2026, la Secretaría Distrital de Salud, con el fin de fortalecer la cualificación de sus servidores y servidoras, proyecta la creación de nuevos ciclos de formación mediante diplomados, cursos y talleres que integren la mayoría de los temas priorizados por las distintas dependencias.

8.1. Metodología aplicable

El enfoque se basó en lo cuantitativo basado en la recolección y análisis de datos para identificar y priorizar las necesidades de capacitación.

Técnicas de recolección de información:

- Aplicación de encuesta estructurada mediante Microsoft forms, titulada “Estudio de Necesidades de Capacitación 2026”, dirigida a las dependencias de la Entidad.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

- Orientación previa a los directivos y equipos de trabajo sobre el objetivo de la encuesta, población objetivo, y criterios de priorización de necesidades.

8.2. Programas de aprendizaje organizacional

Los programas de aprendizaje organizacional permiten a la Secretaría Distrital de Salud, capturar, desarrollar y transferir conocimiento, con el fin de fortalecer las competencias de sus servidores y servidoras, asegurando la continuidad, la productividad y la adaptación al cambio. Estos programas operan como un ciclo continuo en el que cada fase contribuye al desarrollo progresivo del trabajador desde su ingreso hasta su desempeño consolidado.

Dentro de este ciclo, se articulan tres procesos fundamentales: Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción, los cuales se complementan entre sí para garantizar un aprendizaje integral, permanente y alineado con las necesidades estratégicas de la Entidad.

8.2.1. Inducción

El Programa de Inducción tiene como finalidad facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional y al sistema de valores institucional, así como su familiarización con los principios del servicio público. Este programa orienta al personal sobre la estructura organizacional, la historia institucional, la misión, la visión y los objetivos estratégicos, promoviendo el desarrollo de sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad.

La Secretaría Distrital de Salud, cuenta con el “Curso de Inducción y Reinducción de Gestión Administrativa” el cual tiene una intensidad de 40 horas certificadas en la modalidad virtual asincrónico el cual se desarrolla en la plataforma institucional “Aprender Salud”.

8.2.2. Reinducción

De conformidad con lo estipulado en el Capítulo II del Decreto 1567 de 1998, las entidades deben adelantar cada dos (2) años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. La realización de los programas de reinducción está determinada de acuerdo con las necesidades institucionales y enmarcadas en las siguientes temáticas:

- Plan de Desarrollo
- Plan Estratégico
- Estructura Orgánica de la Entidad
- Política estratégica del Talento Humano
- Manual de funciones
- Evaluación del desempeño
- Herramientas para la atención de usuarios
- Ley Disciplinaria

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

8.2.3. Entrenamiento en puesto de trabajo

Corresponde a una modalidad de capacitación orientada a la preparación en el ejercicio directo de las funciones específicas de un empleo. Esta etapa se realiza una vez vinculado a la dependencia el funcionario, y la responsabilidad del desarrollo corresponde al jefe inmediato. Para ello, la Dirección de Gestión del Talento Humano ha establecido los siguientes documentos que apoyan el proceso de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:

- Presentación jefe inmediato y designación de tutor – entrenamiento en puesto de trabajo, código: SDS-THO-FT-022
- Entrenamiento en puesto de trabajo, Código: SDS-THO-FT-019

9. EJES TEMATICOS

EJES TEMATICOS	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none">• Conferencia Control social• Conferencia participación ciudadana / Servicio al Ciudadano.• Conferencia Rendición de cuentas• Conferencia Paz total, memoria y derechos humanos• Conferencia o taller Atención al ciudadano
Eje 2: Territorio, vida y ambiente.	<ul style="list-style-type: none">• Taller Cambio climático y huella de carbono
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.	<ul style="list-style-type: none">• Conferencia Mujeres, inclusión y diversidad• Curso Humanización del servicio
Eje 4: Transformación digital y cibercultura.	<ul style="list-style-type: none">• Curso Inteligencia Artificial• Curso Analítica de Datos• Curso Herramientas Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams)• Curso power BI• Curso Excel Intermedio y Avanzado• Conferencia Política de Gobierno Digital• Taller en Seguridad de la Información
Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.	<ul style="list-style-type: none">• Conferencia Cultura de la organización, comportamientos éticos y de integridad.• Conferencia Transparencia y lucha contra la corrupción.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

Eje 6: Habilidades y competencias.

- Diplomado Sistemas de gestión de la calidad.
- Diplomado Gestión Documental.
- Curso Administración en servicios de salud.
- Curso Ortografía y redacción de documentos e informes.
- Curso Derecho Disciplinario.
- Curso administración de recursos financieros.
- Taller producción de información estadística.
- Taller Habilidades blandas: Liderazgo, Empatía, responsabilidad, compromiso.
- Taller innovación y Creatividad en el trabajo.

9.1 Participación de la Comisión de Personal

Teniendo en cuenta el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 en sus numerales: b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional; h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados; (...) el Plan institucional de Capacitación es puesto en conocimiento y presentado ante la Comisión de Personal. En reunión del día 16 de enero de 2025, como se evidencia en el acta 004 de 2025.

10. METAS, INDICADORES Y SEGUIMIENTO 2026

Todas las capacitaciones que se realicen contarán con sus respectivas evidencias que permitan realizar seguimiento a la ejecución del cronograma y evaluación del impacto de las diferentes actividades de capacitación realizadas. A continuación, se relacionan los documentos establecidos por la Entidad, los formatos utilizados serán los actualmente aprobados:

- Listado de asistencia a la capacitación, formato con código SDS-THO-FT-018.
- Evaluación de satisfacción capacitaciones y jornadas informativas, formato con código SDS-THO-FT-005.
- La medición de pre y post de las capacitaciones se realiza a las capacitaciones contratadas y cuya intensidad horaria sea superior a las 20 horas. A partir de un pretest y un post test, diseñado por el capacitador, en el cual se realizan las mismas preguntas al iniciar y al finalizar el curso o diplomado y mediante el cual se pretende conocer el nivel de apropiación de conocimiento por parte de los participantes.

Los indicadores para evaluar el Plan Institucional de Capacitación se registran mediante la, formato SDS-PES-FT-014 Hoja de vida de indicadores, con los siguientes indicadores:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código:	SDS-THO-PL-002	Fecha:	2026/01/22	Versión:	16
---------	----------------	--------	------------	----------	----

- Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- Cumplimiento en la implementación del PIC.
- Efectividad de las capacitaciones

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Periodicidad del cálculo	Fórmula
Eficacia	Ejecución Presupuestal	Mide el porcentaje de la ejecución presupuestal.	Trimestral	(Recursos Ejecutados / Total recursos asignados) *100
Eficacia	Cumplimiento en la Implementación del PIC	Monitorear el cumplimiento del Plan de Capacitación, asegurando la ejecución de las actividades programadas para fortalecer las habilidades y competencias del talento humano.	Trimestral	(No. de cursos, talleres, diplomados Ejecutados / No. de cursos, talleres, diplomados programados) *100
Efectividad	Efectividad de las capacitaciones	Medir la efectividad de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación, evaluando el nivel de satisfacción de los participantes para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias y la mejora continua.	Trimestral	(Número de capacitaciones realizadas con intensidad horaria superior a 4 horas que fueron efectivas / Número total de capacitaciones realizadas con intensidad horaria superior a 4 horas) x100

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código:	SDS-THO-PL-002	Fecha:	2026/01/22	Versión:	16
---------	----------------	--------	------------	----------	----

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y RESPONSABLES 2026

Cronograma para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Nº	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026											
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
1	Diplomado Sistemas de Gestión de la Calidad					X							
2	Diplomado Gestión Documental					X							
3	Curso Inteligencia Artificial							X					
4	Curso Analítica de Datos					X							
5	Curso Administración en servicios de salud								X				
6	Curso Herramientas Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams)							X					
7	Curso Humanización del servicio								X				
8	Curso Ortografía y redacción de documentos e informes			X									
9	Curso Power BI										X		
10	Curso Excel Intermedio y Avanzado			X									
11	Curso Derecho Disciplinario							X					
12	Curso Administración de Recursos Financieros									X			
13	Taller en Seguridad de la Información							X					
14	Taller Habilidades blandas: Liderazgo, Empatía, responsabilidad, compromiso							X					
15	Taller Producción de información estadística			X									
16	Taller Innovación y Creatividad en el trabajo					X							
17	Taller Cambio climático y huella de carbono							X					
18	Conferencia Política de Gobierno Digital										X		
19	Conferencia participación ciudadana / Servicio a la ciudadanía										X		
20	Conferencia Rendición de cuentas	X											
21	Conferencia Control social									X			
22	Conferencia Cultura de la organización, comportamientos éticos y de integridad							X					
23	Conferencia Transparencia y lucha contra la corrupción			X									
24	Conferencia Paz total, memoria y derechos humanos									X			
25	Conferencia Mujeres, inclusión y diversidad					X							

Cronograma plan anual de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 **Fecha:** 2026/01/22 **Versión:** 16

Área	Programa	Tema/Actividades	Población Objeto	Calendario Anual de Capacitación											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Medicina preventiva	PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN: ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	Promoción de hábitos de vida saludables, hábitos nutricionales, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, sueño y descanso, prevención de cáncer.	Todos los colaboradores			1	1		1	1		1	1		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Manejo de emociones, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, trabajo consciente, gestión del tiempo, gestión de las emociones, desarrollo cognitivo, autocuidado de la salud mental, prevención de violencia basada en género.	Todos los colaboradores		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESORDENES MUSCULOESQUELÉTICOS	Prevención de lesiones osteomusculares de miembros superiores e inferiores, y columna. Prevención de accidentes deportivos	Todos los colaboradores			1		1		1		1			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO BIOLÓGICO	Prevención de infección respiratoria aguda, prevención de accidentes de riesgo biológico.	Colaboradores expuestos a riesgo biológico según programa				1			1				1	
	PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGO QUÍMICO	Buenas prácticas de almacenamiento y manejo de sustancias químicas, uso adecuado de elementos de protección personal, prevención de accidentes con riesgo químico.	Colaboradores expuestos a riesgo químico según programa			1		1			1				
	PROGRAMA DE CONSERVACIÓN VISUAL	Prevención de fatiga visual, prevención de lesiones oculares, actuación ante accidentes con riesgo visual.	Todos los colaboradores			1			1					1	
	PROGRAMA DE CONSERVACIÓN AUDITIVA	Salud auditiva y de la voz. Prevención de hipoaacusia neurosensorial. Uso y cuidado de elementos de protección personal.	Colaboradores incluidos en el SVE para prevención de riesgo auditivo				1			1				1	
Seguridad industrial	PROGRAMA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES	Prevención, identificación y reporte de peligros, incidentes y accidentes.	Todos los colaboradores				1		1		1		1		1
	PROGRAMA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN TAREAS DE ALTO RIESGO	Prevención de accidentes, uso y cuidado de elementos de protección personal y elementos de seguridad, inspección de herramientas.	Personal de mantenimiento					1		1		1		1	
	PROGRAMA DE SEGURIDAD, ORDEN Y ASEO	Programa 5 S	Todos los colaboradores					1						1	
	PROGRAMA DE RIESGO PÚBLICO	Prevención de accidentes de riesgo público, manejo de usuarios.	Todos los colaboradores			1			1		1		1		
Emergencias	PLAN ESTRÁTÉGICO DE SEGURIDAD VIAL - PESV	Programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño, seguridad vial, prevención de accidentes viales y normatividad.	Conductores				1			1			1		
	PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA DE EMERGENCIAS	Inspecciones de elementos de emergencias, sistema comando incidentes, primeros auxilios. Manejo de extintores.	Brigadistas y colaboradores					1		1		1		1	
Capacitaciones a Comités	COPASST	Aspectos legales y técnicos en SST, según solicitud de los integrantes	Integrantes del COPASST				1				1			1	
	CONVIVENCIA LABORAL	Aspectos legales y técnicos sobre acoso laboral según solicitud de los integrantes.	Integrantes Comité CCL		1					1			1		

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN
6	04/03/2019	De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las Entidades Públicas deben contar con un Plan Institucional de Capacitación Anual.
7	04/09/2019	Actualización de actividades en atención al avance del proceso contractual.
8	18/09/2020	Se actualiza el plan de capacitación debido a la emergencia sanitaria originada por la pandemia del COVID-19.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SDS

Código: SDS-THO-PL-002 Fecha: 2026/01/22 Versión: 16

9	15/01/2021	Se actualiza el Formato de Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta la Administración actual.
10	17/06/2021	Se ajusta el cronograma de capacitaciones teniendo en cuenta la fecha probable de contrato para la ejecución de actividades.
11	08/09/2021	Se modifica el cronograma de capacitaciones teniendo en cuenta el proceso de contratación.
12	25/01/2022	Para la vigencia 2022 se actualizan los datos. Se elimina la reincidencia ya que esta se realiza cada 2 años y en 2021, se llevó a cabo esta jornada. Se ratifican los temas de transparencia.
13	26/01/2023	Para la vigencia 2023 se ajustan las gráficas y cifras de las tablas, se incluye la reincidencia, se incluye el Alcance, se evalúa la ejecución del PIC 2022, se actualiza el cronograma.
14	23/01/2024	Para la vigencia 2024 se actualiza la normatividad, gráficas y cifras de las tablas, se evalúa la ejecución del PIC 2023, se incluyen las nuevas capacitaciones de acuerdo con el estudio de necesidades y demás insumos que se tuvieron en cuenta, se actualiza el cronograma.
15	23/01/2025	Para la vigencia 2025 se actualiza la normatividad, gráficas y cifras de las tablas, se evalúa la ejecución del PIC 2024, se actualizan las capacitaciones a realizar en la vigencia, de acuerdo con el estudio de necesidades de capacitación, se cambian los cronogramas.
16	22/01/2026	Se formula el PIC para la vigencia 2026, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP, se incluyen las capacitaciones resultantes del estudio de necesidades de capacitación, también se tuvieron en cuenta los resultados del Sistema de Gestión de la Calidad, entre otros insumos. Se actualizó la normatividad, gráficas y cifras de las tablas, se cambian los cronogramas, se evalúa la ejecución del PIC 2026.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.