



Colprecardio

Capacidad Organizacional Local para la
Prevención de la Enfermedad Cardiovascular
en Colombia

Guía para el autodiagnóstico de necesidades de formación continua

Paso a paso para la elaboración de un autodiagnóstico de
necesidades de formación continua a nivel local

Introducción

La formación continua consiste en los procesos y actividades permanentes de entrenamiento y fundamentación teórico-práctica dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar los conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas del talento humano en salud que participa en el ejercicio de prevención de la enfermedad cardiovascular. Estos procesos ayudan a complementar la formación básica del talento humano.

La organización, oferta y duración de las actividades de educación continua se rigen por lo previsto en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Las entidades del orden departamental deben elaborar anualmente un plan institucional de formación continua. En este documento se identifican las necesidades y requerimientos de formación del talento humano en salud y se formulan estrategias para completar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar en los conocimientos, las habilidades técnicas y prácticas, con el objetivo de mejorar el desempeño de su ejercicio profesional y por lo tanto la prestación de los servicios.

Estrategias didácticas de formación continua

- **Curso:** se refiere a programas cortos de formación continua que tienen como objetivo actualizar en temas específicos de un área de conocimiento. Son estructurados en unidades temáticas sobre temas determinados.
- **Diplomado:** son programas largos de formación continua, con una duración máxima de 160 horas, que tienen como objetivo profundizar y/o actualizar en temas específicos de un área de conocimiento. Igual que los cursos, son estructurados en unidades temáticas sobre asuntos determinados.
- **Simposio, foro, panel, seminario, debate, mesa redonda:** son estrategias grupales para presentar asuntos académicos en los que una persona de referencia experta en el tema actúa como moderadora de la actividad. Pueden durar varias horas o varios días.
- **Taller:** es una estrategia didáctica que tiene por objetivo explicar y aplicar el conocimiento y los conceptos. Esta estrategia combina aspectos teóricos y prácticos. Usa metodologías participativas en las que los estudiantes generan nuevo conocimiento y afianzan los conceptos adquiridos en la teoría.

Paso a paso para el diagnóstico de necesidades de formación continua

1. Conozca el marco normativo del departamento o municipio donde ejerce su función

Este paso es muy importante para conocer cuáles son los objetivos y las prioridades del departamento o municipio frente a la formación continua de los colaboradores.

Recuerde que las entidades territoriales deben elaborar anualmente un plan institucional de formación continua, este puede ser un insumo útil para su ejercicio. Además, es importante que conozca la normativa vigente que regula la formación continua.

2. Identifique el objetivo del plan estratégico local

Identifique los retos, qué se quiere lograr y cuáles son las metas a nivel local. Recuerde que este plan debe estar en concordancia con el proceso de planeación integral territorial.

3. Defina el alcance

Piense quienes serán los beneficiarios del proceso de formación y establezca el alcance de la estrategia didáctica que emplee.

4. Diseñe un instrumento que le permita hacer el diagnóstico de necesidades

Las necesidades pueden ser comunitarias, administrativas o individuales. Dependiendo del propósito y del análisis que haya hecho en el punto 2, puede definir en cuales enfocarse.

Los instrumentos más empleados en este paso son las encuestas individuales o los grupos focales. De acuerdo con las necesidades institucionales indague por la capacidad técnica, analítica y de liderazgo.

5. Realice una reunión para explicar la metodología y asegúrese de que todos los participantes comprenden el instrumento

Cerciórese de que los participantes comprenden bien el instrumento y el propósito con el cual se va a aplicar. Esta actividad tendrá mayor acogida si emplea metodologías participativas y experienciales.

Asegúrese de cubrir todos los perfiles y distintos niveles de formación de quienes ejercen el rol en el que está interesado en hacer el fortalecimiento.

6. Aplique el instrumento

Tenga en cuenta que al final de este ejercicio usted debe poder tener un material que le permita analizar los resultados. En el caso de que haga encuestas, recolecte los formatos al finalizar la sección. Si se decide por una metodología cualitativa, emplee técnicas como la grabación o actas que le permitan acceder luego a la información.

7. Analice los resultados

Haga un análisis priorizando las necesidades que se adapten al plan institucional y a los requerimientos territoriales más evidentes. Otro criterio de priorización que le puede ser útil es basarse en la capacidad organizacional de formación y en los recursos.

8. Socialice los resultados con su organización

Presente las conclusiones sobre las prioridades del fortalecimiento de capacidades que definió y socialice con los equipos la ruta de acción y los pasos siguientes.

Referencias:

- Ministerio de Salud y Protección Social (2024). Diagnóstico de necesidades formación continua para el talento humano en salud. Documento disponible en: [ASIFo2 Procedimiento](#)
- Instituto Departamental de Transito del Quindío (2025). Plan institucional de capacitación 2025 - PIC 2025. Disponible en: [PLAN_INSTITUCIONAL_DE_CAPACITACIÓN_2025.pdf](#)
- Asociación Colombiana de Instituciones de Salud Domiciliaria. Guía para la elaboración de planes institucionales de formación continua. Disponible en: [editado-Guia-Implementacion-Planes-Institucionales-de-Formacion-Continua-Agosto-29-1.pdf](#)



© Derechos reservados: la presente obra, y en general todos sus contenidos, se encuentran protegidos por las normas internacionales y nacionales vigentes sobre propiedad intelectual, por lo tanto su utilización parcial o total, producción, comunicación pública, transformación, distribución, alquiler, préstamo público e importación, total o parcial, en todo o en parte, en formato impreso o digital y en cualquier formato conocido o por conocer, se encuentran prohibidos, y solo serán lícitos en la medida en que se cuenta con la autorización previa y expresa por escrito de la Universidad de los Andes.

De igual manera, la utilización de la imagen de las personas, docentes o estudiantes, si su previa autorización está expresamente prohibida. En caso de incumplirse con lo mencionado, se procederá de conformidad con los reglamentos y políticas de la universidad, sin perjuicio de las demás acciones legales aplicables.

Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación

Reconocimiento como Universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964.

Reconocimiento personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949 Minjusticia.