



CÓDIGO	PLA-GTH-01
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC VIGENCIA 2023

PLA-GTH-01



1. INTRODUCCIÓN

El Talento Humano es el capital más valioso del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., y en harás de cumplir con la Misión Institucional es prioridad fortalecer el capital intelectual, las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de los conocimientos necesarios para enfrentar la variabilidad, incertidumbre y cambio de contextos de los últimos años, responder a estas nuevas realidades y demandas, ocasionadas principalmente por la inmersión e inclusión, en algunos casos acelerada, de las transformaciones tecnológicas y culturales que enmarcan la revolución industrial 4.0, de los servidores públicos

Por tal motivo es fundamental la transferencia de conocimiento al recurso humano institucional, a través de la elaboración del plan institucional de capacitación para la vigencia 2023, factor clave definido desde el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, perspectiva estratégica de “recursos y capacidades institucionales” categoría relacionada con la Gestión del Talento Humano.

“El plan Institucional de capacitación es la visión sistemática para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor del futuro tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país.” (DAFP)

Por lo anterior, el Plan Institucional de capacitación para la presente vigencia, se formuló de acuerdo a mandatos y ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que la concepción pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

algo estratégico, de verse como un correctivo a verse como un escalón, un incentivo para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Este plan es diseñado de manera vinculante, de manera que se promueva la igualdad y la participación, por lo anterior el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., identifica necesidades de formación a partir de las diversas fuentes de información, entre otras tenemos:

- Informe de Gestión Evaluativa Integral, para la medición de: Riesgo psicosocial, Fatiga Laboral, Clima Organizacional, Riesgo de consumo de sustancias psicoactivas, Aplicabilidad de los principios de humanización y la satisfacción en torno a los programas de Bienestar.
- Resultados de la evaluación del desempeño laboral - planes de mejoramiento individual
- Plan de Acción producto de las diferentes auditorias.
- Inspecciones realizadas a los puestos de trabajo.
- Actualizaciones normativas.
- Requerimientos legales producto de los aspectos cambiantes del sector.
- Necesidades de Aprendizaje Institucional: Información brindada por la Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeación Institucional.
- Necesidades de Capacitación de las Dependencias: Información brindada por los EPM (Equipo Primario de Mejoramiento). Formato "Detección necesidades de formación por proceso." FOR-GTH-08.
- Necesidades individuales de Capacitación: Información brindada por los servidores de planta del HDPUV ESE a través de formulario virtual disponible en la plataforma institucional. Formato "Detección necesidades de formación individuales a partir del desarrollo de las funciones del puesto de trabajo." FOR-GTH-09.
- Necesidades planteadas desde la Comisión de Personal, Agremiaciones Sindicales, Acuerdos colectivos de trabajo sobre las necesidades de capacitación de los servidores del HDPUV ESE., información recolectada a través de solicitud formal.
- Necesidades de formación planteadas por los comités institucionales.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

Para el cumplimiento de este objetivo, se incluirá en su planificación, la participación y apoyo de los EPM (Equipo Primario de Mejoramiento), con el fin de que se fortalezcan las estrategias adoptadas por la Entidad, así como la implementación de acciones que aporten a generar cultura frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores, lo cual se evidenciarán en el cumplimiento de los retos organizacionales.

Finalmente, para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC de los funcionarios del HDPUV E.S.E., requiere la participación y compromiso de la Alta Dirección y de los funcionarios públicos en general.

2. ROL DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La capacitación tiene un sentido estratégico en la gestión del talento humano, precisamente porque se necesita la articulación de diferentes dimensiones que componen la excelencia en el servicio público, y uno de ellos es el talento humano, de hecho siendo la primera dimensión que compone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, herramienta para el autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano y la metodología del plan estratégico del Talento Humano; es así como el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales son el enfoque para la capacitación, porque el activo más importante de las entidades del Estado son los servidores públicos.

De igual modo, la cultura de la ética, la probidad y la integridad compromisos establecidos frente al Código de Integridad institucional debe ser uno de los principios que se deben fomentar e interiorizar en todas las entidades, como insumo de las capacitaciones, con el fin de fortalecer una cultura organizacional donde lo ético y lo probado deben estar en la filosofía del servidor público como son la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, en su vida diaria, en todos los entornos de su ciclo de vida, como efecto del bien común y compromiso con la sociedad. Así mismo, la política de integridad que hace parte del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

Por lo anterior, es importante entender sistemáticamente las etapas de la capacitación, la figura que representa los insumos para tener en cuenta al realizar una planeación macro en la capacitación de manera articulada.

Sistema Nacional de Capacitación y sus Componentes



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998 – PNFC 2020-2030

3. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia.

“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

“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, 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 “

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.

“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. 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”

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

“TITULO V. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.

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,



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. 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.” (...) Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 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 (...).”

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.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

“Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Asunto- Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Principios rectores de la Capacitación

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la formación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación - PIC del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., son:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;



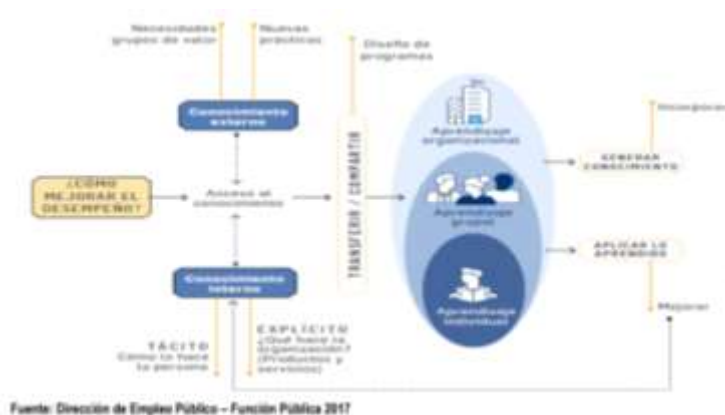
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación 2022, es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017). El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



4.2. Definiciones

Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

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. (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1), (Decreto 1227 de 2005, art. 65, 66), (Ley 909 de 2004, art. 36).

Norma de competencia laboral para el sector público: Documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Se redactan en términos de actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales (indicadores de Procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencias de laborales-Propuesta desempeño), conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez, L. M., Villarejo, C.I., Martínez, C.E., 2017)

Aprendizaje organizacional: Se entiende como el proceso de aprender desde el individuo y colectivamente, a través de la dinámica diaria en la socialización y las experiencias compartidas, integración de conocimientos internos como externos a la entidad, convirtiendo el conocimiento tácito en explícito en la labor cotidiana y viceversa, lo que al final se convierten en el conocimiento organizacional.

Entrenamiento: es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

Formación: La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: *“Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”.* (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Programa de Aprendizaje: Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos.

4.3. Articulación conceptual

Identidad del servidor público - Orientación temática de prioridad

- **Perfilar comportamientos para construir identidad**, servidores públicos productivos, innovadores, que se adaptan al cambio y que reconocen y defienden el valor de lo público.
- **Posicionar las capacidades blandas**, como catalizador para el desarrollo y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos.
- **Vinculación con el Plan Nacional de desarrollo**, lo que necesitan aprender los servidores y las entidades para llevarlo a cabo.
- **Introducción de técnicas, tecnologías y modelos mentales innovadores** para agregar valor a la gestión de la formación y capacitación de servidores públicos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 adopta los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC DAFP- noviembre 2020

1. Gestión del conocimiento y la innovación.



La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Eje orientado a mitigar los riesgos de producción, circulación de los datos e información. El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En concordancia con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, los componentes de la gestión del conocimiento y la innovación son:

- a. Generación y producción de conocimiento.
- b. Herramientas de uso y apropiación.
- c. Cultura de compartir y difundir.
- d. Analítica institucional.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023



2. Creación de valor público.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

Este eje temático busca:

- Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión.
- Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.



3. Transformación Digital.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Este eje temático busca:

- Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs.
- Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación digitales y de la industria 4.0.



4. Probidad y ética de lo público.

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.



Este eje temático busca:

- Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública.
- Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

4.4 Diagnóstico de necesidades de aprendizaje

El diagnóstico consolida las necesidades recolectadas a través de las diversas fuentes de información (mencionadas numeral 1), de Clima Organizacional y encuesta de Bienestar, Necesidades planteadas desde planes de acción, la autoevaluación, los informes de auditorías, las necesidades remitidas por los líderes de proceso en lo referente al proceso del cual es responsable, como también las necesidades individuales manifestadas por los Comités institucionales y diferentes áreas.

4.5 Encuesta de percepción de plan de capacitación:

En el marco de la evaluación integral, se realizaron preguntas complementarias a los participantes de la encuesta, para que proporcionaran nuevas propuestas y plantearan las necesidades de formación.

El ítem 23, de la encuesta brindaba información respecto a capacitación, constó de 9 ítems mediante los cuales se indagó respecto de las expectativas de capacitación.

La encuesta permitió a los participantes exponer sus expectativas en torno a las necesidades de capacitación complementaria, para aportar a la calidad del desempeño de sus funciones en el Hospital, los hallazgos en este contexto se presentan diferenciados por grupos ocupacionales.

Grupo Ocupacional Asistenciales

- En el grupo de enfermeras y auxiliares sobresalen expectativas en actualizaciones en enfermería,
- situaciones varias en urgencias y se mencionan curaciones, toma de electrocardiograma y su lectura, manejo de equipos hospitalarios.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

- En el grupo de psiquiatras se hace referencia a diplomados, docencia, actualizaciones en temas específicos de psiquiatría, técnicas aplicadas.
- De forma general se detectan expectativas asociadas al afianzamiento de habilidades blandas, se reporta comunicación asertiva, liderazgo, crecimiento personal.

Grupo Ocupacional Administrativo

- Se identifican manifestaciones frecuentemente asociadas con temáticas de sistemas como Excel y otros programas específicos.
- Algunas temáticas obedecen a aspectos muy específicos de la labor como glosas, seguridad informática y administración pública.

Grupo Ocupacional Servicios Administrativos

- Culinaria, repostería, cursos de cocina, gastronomía
- Soldadura y actualización en electricidad

Comité de Convivencia Laboral

Adicional a las medidas de promoción de la convivencia laboral y prevención del acoso laboral, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral requieren aumentar sus conocimientos respecto de lineamientos normativos, procedimientos para atender los casos a su cargo, así como competencias para mediar entre empleados en conflicto que lleven sus casos al comité.

Comisión de Personal

Se solicita formación para fortalecer competencias de los miembros de la Comisión de Personal, para resolver solicitudes de los funcionarios.

5. Alcance

El componente de Capacitación, inicia con la identificación de las necesidades de formación a nivel organizacional, por proceso e individual, y finaliza con la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

competencias de los servidores, los contratistas, personal en misión bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con los principios rectores establecidos en la materia.

6. Objetivo

Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los Empleados Públicos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., a través de su educación continuada (inducción y reinducción, entrenamiento, formación) que permitan la mejora en la gestión institucional y por ende la prestación del servicio de conformidad con lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional.

6.1 Objetivos Específicos

- Trabajar en los colaboradores de la Institución las habilidades claves que le permitan reconocer la importancia de las 3 dimensiones: Tarea, Relaciones y Ser, en la construcción de la efectividad personal, creación de mejores relaciones y construcción de un mejor ambiente de trabajo.
- Capacitar a los líderes para que a través de un proceso reflexivo reconfiguren su estilo de liderazgo actual hacia uno más inspirador y movilizador del cambio.
- Implementar un modelo de liderazgo que se constituya en la identidad del líder HDPUV, en donde se desarrollen las competencias, habilidades y comportamientos deseados en los líderes de la Institución.
- Capacitar a los equipos en competencias blandas y a través de un proceso reflexivo que les permita reconfigurar la forma como establecen y desarrollan sus relaciones de trabajo.
- Proveer un plan institucional de capacitación con un marco conceptual, estratégico y pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Integrar a todo el personal indistintamente del tipo de contratación, al programa de inducción – reinducción institucional, con el fin de vincularlos a la cultura y ética pública del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Reorientar, promover y gestionar la cultura organizacional y su apropiación al articular las actividades de aprendizaje al sistema de valores y plataforma estratégica de la entidad.

6.2 Beneficiarios y obligaciones

La evolución de la gestión pública y la actualización de los referentes normativos en la materia, se encuentran sustentos que amplían la población objetivo de la inducción, la reinducción, y el entrenamiento debido a necesidades como garantizar la prestación del servicio con calidad y prevenir la materialización de riesgos que afectan negativamente a usuarios y demás partes interesadas.

La Circular Externa 100 -10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública explica que *“Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. **No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional**”* (resaltado fuera de texto). En este sentido, se puede convocar a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicio para que asistan a las sesiones realizadas

directamente por la entidad, donde se socialice o entregue información relacionada con temas transversales que afecten el desempeño de la entidad y que deban ser conocidos por la totalidad de los colaboradores, de conformidad con el análisis que la misma entidad realice sobre las respectivas temáticas.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

De igual forma el artículo primero del Decreto 894 de 2017, establece: "g) *Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*

"

En consideración al referente normativo antes mencionado el Plan Institucional de Capacitación - PIC se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y permite la participación en los programas que hacen parte integral del PIC como lo son la inducción, reinducción, entrenamiento al personal vinculado en provisionalidad, mediante prestación de servicios, y personal en misión de acuerdo a lo establecido en el HDPUV ESE, como se describe a continuación:

PROGRAMA / VÍNCULO	CARRERA ADMINISTRATIVA/ PERSONAL DE PLANTA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONAL	CONTRATISTA/ PERSONAL EN MISION	PERSONAL EN FORMACION – MIEMBROS DE JUNTA/LIGA DE USUARIOS/ TERCEROS
INDUCCIÓN	X	X	X	X	X
REINDUCCIÓN	X	X	X	X	X
ENTRENAMIENTO	X	X	X	X	
ACCION DE FORMACION	X	X	X	X	X
CAPACITACION	X	X			

Los Miembros de Junta Directiva, como máximo órgano de dirección y gestión corporativa de la ESE, tienen el deber de participar en la identificación de las necesidades que existen en cuanto a capacitación se refiere, sin perder de vista la planeación de la entidad, en tanto dicho proceso dinamiza y permite solucionar las necesidades de los empleados públicos en cuanto a capacitación se refiere, a la vez que contribuyen a lograr los objetivos institucionales, por lo tanto con considerandos participes de acciones de formación establecidas desde el PIC y de la inducción institucional con el fin de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

proporcionarles elementos pertinentes sobre la conformación y funcionamiento del hospital, facilitando el cumplimiento de sus funciones y la efectividad en el direccionamiento estratégico de la entidad

La inducción institucional es impartida igualmente a los miembros de la liga de usuarios, terceros, personal en formación.

6.3 Obligaciones del PIC

Los servidores públicos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., con relación a las acciones de formación recibidas tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de formación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de formación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de formación programados
- Multiplicar la información recibida al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil en su labor.
- Remitir al área de Gestión de Talento Humano la certificación de asistencia de la capacitación recibida, una vez sea finalizada la misma.
- Las solicitudes para inscripción a formaciones externas con uso de recursos del Hospital deberán ser diligenciadas en el formato de Detección de necesidades establecido para tal fin, deben ser presentadas anterioridad (mínimo 15 días calendario) a la fecha de inicio del evento las cuales serán presentadas para validación y posterior aprobación por los intervinientes en el procedimiento establecido.



6.3.1 Ejecución

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. se ejecutará para una vigencia de un (1) año de conformidad con el cronograma que se establezca.

6.3.2 Desarrollo

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se podrán establecer mecanismos de coordinación y cooperación que permitan adelantar algunos eventos sin costo para la Entidad y de igual manera se podrán suscribir contratos cuyo objeto sea el desarrollo de acciones de formación.

6.3.3 Financiación

La financiación del Plan Institucional de Capacitación - PIC se llevará a cabo a través del rubro de capacitación destinado para el efecto durante la vigencia.

6.3.4 Responsables

Los responsables del Plan Institucional de Capacitación - PIC serán:

JEFE INMEDIATO

a. En lo referido a la inducción y reintroducción deberá:

- Desarrollar la reintroducción a los servidores que lo requieran.
- Prever el sitio físico donde va a quedar ubicado el servidor y proveer las herramientas necesarias para su labor (puesto de trabajo, equipos de cómputo y de oficina requeridos).
- En el desarrollo de actividades de formación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad, Código de Conducta y Buen Gobierno de la Entidad.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

GERENTE, SUBGERENTES, LIDRES DE PROGRAMA, COORDINADORES,

b. En el desarrollo de los programas de aprendizaje (inducción y reintucción, entrenamiento y formación):

- Promoverán la participación propia y de sus colaboradores en las actividades de formación.
- Desarrollarán las actividades de evaluación que les corresponda en el marco de las políticas del PIC.
- En el desarrollo de actividades de formación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad, Código de Conducta y Buen Gobierno de la Entidad.

SERVIDORES PÚBLICOS

c. En el desarrollo de los programas de aprendizaje (inducción y reintucción, entrenamiento y formación):

- Participarán de las actividades programadas.
- Socializarán y compartirán los conocimientos adquiridos de conformidad con las políticas del PIC
- En el desarrollo de actividades de formación, se promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad, Código de Conducta y Buen Gobierno de la Entidad.

6.4 Estructura del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. - HDPUV E.S.E.

El plan de capacitación está compuesto por inducción/reintucción, entrenamiento y capacitación.

6.4.1 Inducción

Desde la oficina de Gestión de Talento Humano, se lidera el programa de Inducción de los funcionarios al momento de su vinculación HDPUV, la cual tiene por objeto iniciar al servidor (vinculado mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, trabajador oficial, temporal, contratista, en misión) en la integración de la cultura organizacional, al sistema de valores



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el HDPUV E.S.E.

Este programa se iniciará cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores con la entidad llevando a cabo la presentación del nuevo funcionario en el área de trabajo al cual estará adscrito y mediante el desarrollo de la jornada modalidad virtual realizada durante el primer mes de vinculado el servidor público, con los siguientes temas:

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION INSTITUCIONAL		
MODULO	TEMAS	RESPONSABLE
	Registro de asistencia - Pre test (Codigo QR)	
Brigadas	Brigadista - Rutas de Evacuacion y ubicación	Brigadista
Bioseguridad	Ruta Covid-19 Medidas de Bioseguridad HDPUV	Enfermero
Direccionamiento Estratégico	Apertura y Bienvenida Direccionamiento Estrategico Mision Vision Plan de Desarrollo Institucional Políticas Institucionales Comité de Gerencia Responsabilidad Social Empresarial	Gerente E.S.E
Nuestra Historia	Reseña Historica del HDPUV	Asesor (Docencia Servicio e Investigación)
Eje de Acreditación Atención centrada al usuario de los servicios de salud	Modelo de Atencion Integral en Salud Mental	Subgerente Científico Responsable del eje de acreditación
Planeación	Desarrollo de Políticas y ejes de acreditacion Sistema Unico de Acreditacion Modelo Integrado de Planeacion y Gestion MIPG Plan Anticorrupcion y Atencion al Ciudadano SARLAFT (sistema que administra riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo) SICOF (subsistema que administra riesgos como corrupción, opacidad y fraude)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación
Responsabilidad Social Empresarial Eje de Acreditación	Politica del Sistema Integrado de Gestión en sus componentes de RSE. Programa de Responsabilidad Social Empresarial Plan de Trabajo	Jefe de Oficina Asesora de Planeación Responsable del eje de acreditacion
Jurídico	Defensa de lo Publico Prevencion del Daño Antijuridico Apoyo a la Gestion Contractual Soporte y Asesoría	Jefe de Oficina Asesora de Jurídico



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION INSTITUCIONAL		
MODULO	TEMAS	RESPONSABLE
Control Interno	Roles de la Oficina de Control Interno Eje de sistema de Control Interno	Asesor Control Interno
Eje de Acreditación Gestión del Riesgo	Política de Gestión de Riesgos Proceso de Administración de Riesgos Mapa de Riesgos Organizacional	Asesor Control Interno Responsable del eje de acreditacion
Control Interno Disciplinario	LEY 734 DE 2002 Código Disciplinario Único de los Servidores Públicos Procedimiento Etapas del Proceso Objetivo	Asesor Control Interno Disciplinario
Gestión de Talento Humano	Política de Gestión Estratégica del talento humano Ciclo de vida del servidor público Política de Integridad (Código de Conducta y Buen Gobierno - Gestión de Conflicto de Intereses)	Líder de Programa Gestión de Talento Humano
Cultura Organizacional Eje de Acreditación	Fortalecimiento de Cultura Organizacional	Líder de Programa Gestión de Talento Humano Responsable del eje de acreditación
Gestión Financiera	Objetivos financieros Políticas financieras Áreas que lo conforman la gestión financiera Presupuesto Público	Líder de Programa Gestión Financiera
Servicios Administrativos	Servicios Administrativos: Servicios Documentos base de gestión Estructura del sistema de acreditación Resultados autoevaluación Gerencia ambiente físico	Líder de Programa Servicios Administrativos
Gestión de la Tecnología Eje de Acreditación	Política de Gestión de la Tecnología Programa de Tegnovigilancia Comité de Tegnovigilancia Cronograma de implementación del Programa de Tegnovigilancia Política de uso racional de antibióticos Programa de Farmacovigilancia Comité de Farmacovigilancia Cronograma de implementación del Programa de Farmacovigilancia	Líder de Programa Servicios Administrativos Responsable del eje de acreditación Enfermero (Coordinador) Referente del Programa de Tegnovigilancia y Farmacovigilancia
Servicios Ambulatorios	Servicios Ambulatorios: Urgencias y Consulta Externa Rutas de Atención Urgencias Triage Referencia y Contrareferencia Atención a Víctimas de Violencia Ruta de Atención Consulta Externa	Líder de Programa Servicios Ambulatorios
Hospitalización	Hospitalización Ruta de Atención Hospitalización Eventos Adversos Riesgos Asistenciales Reclamos Manifestaciones Riesgos clínicos	Líder de Programa Gestión de Hospitalización
Intervención Social y Comunitaria	Intervención Social y Comunitaria Hospital Día Seguimiento Comunitario a Persona con trastorno mental Plan de Intervenciones Colectivas - PIC Gestión Social Centro de Rehabilitación en Salud Mental CRESM Fisioterapia Sistema de Información y Atención al Usuario Sistemas Gestión Documental Estadística	Líder de Programa ISC
Sistemas de Información	Sistemas de Información Política de Seguridad de la Información y uso de los recursos informáticos Plan Estratégico de la Tecnología	Profesional Universitario Admon (Sistemas)



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION INSTITUCIONAL		
MODULO	TEMAS	RESPONSABLE
Gestión clínica excelente y segura	Seguridad del Paciente Gestión del Riesgo y Proceso de Atención Política de Seguridad del Paciente Identificación de Riesgos	Enfermero (Coordinador) Responsable y Referente del eje de acreditación
Humanización de la atención en salud	Programa de Humanización de la Atención Política de Humanización Estrategias Referente del Programa SIAU Grupo de Educación en Salud - GES Equipos primarios de mejoramiento - EPM Comité Humanización Comité de Ética	Enfermero (Coordinador) Responsable del eje de acreditación
Sistema Integrado de Gestión	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST Política Responsabilidad del Trabajador Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo Bigradas y simulacros Emergencias Programas SGSST Gestión de la Salud Medicina preventiva y del Trabajo - Higiene y seguridad industrial Copasst Coronavirus Covid-19	Profesional Especializado (SGSST)
	Sistema Integrado de Gestión Política Certificación del Sistema Integrado Sistema Único de Acreditación Ejes de Acreditación Metodología de Mejoramiento Línea del Tiempo Logros	Profesional Universitario Admon (Calidad)
	Sistema Integrado de Gestión - Sistema de Gestión Ambiental Política Objetivos PGIRASA Aspectos de Impacto Ambiental Sostenibilidad	Profesional Universitario Admon (Ambiental)
	Pos test - encuesta de satisfacción	

Adicionalmente, la Oficina de Gestión de Talento Humano entregará al servidor vinculado (mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, trabajador oficial, temporal, contratista, en misión), el entrenamiento en el puesto de trabajo el cual es responsabilidad del Jefe inmediato y debe realizarse de acuerdo a lo establecido en el Manual de Inducción, Reinducción y Entrenamiento (MAN-GTH-02).

6.4.2 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, trabajador oficial, temporal, contratista, en misión) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Hospital. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

6.4.3 Entrenamiento

El plan integrará actividades dentro del cronograma que permitan incrementar las capacidades y desarrollar competencias específicas en el desempeño de la labor.

6.4.4 Método de evaluación y seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

Nivel a evaluar	Objeto a evaluar	Estrategias de evaluación
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las acciones de formación.	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción de contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información, talleres, los cuales se aplican dependiendo del tema expuesto.
3	Aplicación de lo aprendido.	A través de la aplicación de la autoevaluación y heteroevaluación en el puesto de trabajo. Aplicación de listas de chequeo a paquetes instruccionales.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

Indicadores de Evaluación

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta
% cumplimiento del PIC	(Número de actividades de formación ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	Anual	>=85%
% Cobertura del PIC	(Número de servidores capacitados / Total de servidores de planta) *100	Anual	>=85%
Horas de formación x empleado	(Número de horas de formación realizadas en el periodo / Número total de empleados* Número de horas asignadas a formación) *100	Anual	
Inversión PIC	Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.	Anual	90%



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023
CON ENFOQUE DE RIESGO**



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

32 de 35



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023 CON ENFOQUE DE RIESGO																																			
Tema	Contenido temático	Proceso	Servicio Dependencia Oficina	Fuente	Fortalecer			Población objetivo por nivel jerárquico					Métodos o estrategias de capacitación	Recursos	Cronograma												Número de Horas programadas		PROBABILIDAD DE APLICACIÓN		IMPACTO O RIESGO DE NO CAPACITACION		ÍNDICE DE CRITICIDAD FINAL		PRIORIDAD
					Saber	Hacer	Ser	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre									
Planeación	SARLFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo)	Misional / Adhivos	Todos	DAFP - MIPG	1	1	1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios											1	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	SICOF (Subsistema de Administración del Riesgo de Corupción, Opacidad y Fraude)	Misional / Adhivos	Todos		1	1		1	1	1	1	1	1	Virtual	Propios	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	4	48	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO	
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción-Curso virtual DAFP	Misional / Adhivos	Todos		1	1	1	1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios	1									2	4	8	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Anticorrupción - Código de Conducta y Buen Gobierno	Misional / Adhivos	Todos		1	1		1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios			1							1	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Planeación (Metodología de análisis de datos y solución de problemas)	Misional / Adhivos	Todos		1	1		1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios										1	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Formulacion de proyectos	Misional / Adhivos	Todos		1	1	1	1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios					1					1	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Sistema Integrado de Gestión	Misional / Adhivos	Todos		1	1		1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios							1		1	2	2	2	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Mercadeo y Comunicaciones	Misional / Adhivos	Todos		1	1		1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios							1		1	2	4	8	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
Docencia Servicio e Investigación	Derechos Humanos	Misional / Adhivos	Todos	SOGC - MODELO DE ATENCION	1	1	1	1	1	1	1	1	Mixta	Propios				1	1						1	4	4	Alta	4	Importante	4	16	ALTO		
	Comité de Ética en Investigación	Misional	Membros del Comité		1	1				1			Virtual	Propios						1				1	2	2	2	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Integridad científica.	Misional			1	1				1			Virtual	Propios							1			1	2	2	2	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Buenas prácticas clínicas.	Misional			1	1				1			Virtual	Propios							1			1	2	2	2	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Conducta responsable en investigación.	Misional			1	1				1			Virtual	Propios							1			1	4	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Especialización en Bioética	Misional			1	1				1			Virtual	Propios							1			1	4	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Comité de Investigaciones	Misional			1	1				1			Virtual	Propios								1		1	2	2	2	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Propiedad intelectual.	Misional			1	1				1			Virtual	Propios								1		1	2	2	2	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Desarrollo e innovación.	Misional			1	1				1			Virtual	Propios								1		1	4	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Apropiación Social del Conocimiento	Misional			1	1				1			Virtual	Propios								1		1	4	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
	Docencia Universitaria	Misional			1	1				1			Virtual	Propios								1		1	4	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO		
Gestión del Ambiente Físico y Logística	Actualización del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE	Administrativo	Operarios	ACTUALIZACION NORMATIVA	1	1						1	Presencial / Virtual	Propios									1	1	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO			
Sistemas	Importancia de la seguridad de la información	Misional / Adhivos	Todos	SOGC - MODELO DE ATENCION	1	1	1	1	1	1	1	1	Presencial / Virtual	Propios									1	1	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO			
	Seguridad Informática	Misional / Adhivos	Todos		1	1	1			1	1		Presencial / Virtual	Propios									1	4	4	4	Baja	2	Moderada	3	6	MEDIO			
Fortalecimiento Cultural	Palanca Líderes y Equipos	Misional / Adhivos	Todos	MODELO DE ATENCION	1	1	1	1	1	1	1	1	Presencial / Virtual	Propios								1	1	1	1	1	5	4	20	Moderada	3	Moderada	3	9	MEDIO
	Palancas Prácticas de Gestión Humana Estructura y Procesos / Modelo de Gestión por Competencias.	Misional / Adhivos	Todos		1	1	1	1	1	1	1	1	Presencial / Virtual	Propios								1	1	1	1	1	5	4	20	Moderada	3	Moderada	3	9	MEDIO
	Palanca Valores y Principios	Misional / Adhivos	Todos		1	1	1	1	1	1	1	Presencial / Virtual	Propios																						
	Palanca Servicio																																		
	Palanca Innovación y Tecnología																																		



Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	<i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	<i>ORIGINAL CON FIRMA</i>
María Cecilia Franco Rivera Profesional Universitario	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Programa Gestión Talento Humano	Gloria Elizabeth Ruiz García. Subgerente Administrativo y Financiero.
Fecha: 26 de Enero de 2023	Fecha: 27 de Enero de 2023	Fecha: 27 de Enero de 2023

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
03	Creación del documento	Enero 2021
04	Actualización para la vigencia 2022, Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP	Enero 2022
05	Actualización Contenido Temático Plan de Inducción/Reinducción Institucional Plan Institucional de Capacitación 2023, con enfoque de riesgos	Enero 2023



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.

CÓDIGO	PLA-GTH-01
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023