



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

CÓDIGO	PLA-GTH-01
VERSIÓN	08
VIGENCIA	ENERO 2026

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC VIGENCIA 2026

PLA-GTH-01



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

1. INTRODUCCIÓN

El Talento Humano es el capital más valioso del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., y en aras 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 2026, factor clave definido desde el Plan de Desarrollo Institucional, 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 2026

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).
- Necesidades individuales de Capacitación
- Necesidades de formación planteadas por los comités institucionales.

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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

A partir de todo lo anterior, se señala que el Plan Institucional de Capacitación propende por el fortalecimiento de las capacidades del Talento Humano, como una acción puntual y estratégica con el objetivo de formar colaboradores en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público, para el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público.

2. 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.

“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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

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, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

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”.

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.

3. OBJETIVO

Desarrollar en los servidores públicos de la institución capacidades y competencias con el fin de fortalecer saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, que posibiliten el cumplimiento de los resultados institucionales, liderando transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelve el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

3.1. Objetivos Específicos

- Optimizar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje en su interior.
- Integrar las técnicas y herramientas pedagógicas que se requieran con el fin de hacer uso de herramientas virtuales (ambientes virtuales de aprendizaje), para fortalecer las capacidades institucionales y ofertar programas de capacitación
- Realizar capacitaciones específicas que requieran las dependencias para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.



4. ALCANCE:

Este Plan de capacitaciones va dirigido a todo el personal que labora en la institución, bajo cualquier modalidad de empleo, sea personal de planta, prestación de servicios o en misión del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

5. 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.

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*



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

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 partícipes de acciones de formación establecidas desde el PIC y de la inducción



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026
institucional con el fin de 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.

5.1 Obligaciones de los servidores públicos, respecto del Plan Institucional de Capacitación 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 reintroducción, 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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026
evento las cuales serán presentadas para validación y posterior aprobación por los
intervinientes en el procedimiento establecido.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 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.

5.5 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 2026

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. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, desde el plan Nacional de Formación y Capacitación orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir,



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (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 dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa, necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

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. (Decreto 648 de 2017).

7. 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 probo 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 2026

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.



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

8. ARTICULACIÓN CONCEPTUAL

De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP, el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 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:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026



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

8. 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

de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, 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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

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.



8. 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.

8. 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 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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

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.

8. 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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

- Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

9. 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.

En el marco del programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional, los resultados de la encuesta sociodemográfica, permitieron realizar la composición del plan de bienestar, estímulos e incentivos de la vigencia, los resultados obtenidos en temas relacionados con la capacitación y el conocimiento se proyectaron para abordar de manera integral los diferentes aspectos que componen el bienestar del individuo, de tal manera que se fomente el crecimiento personal y profesional de los colaboradores,

se mejore su calidad de vida e impacte positivamente en su motivación, compromiso y retención en la Institución.

Es así como desde el eje profesional se desarrollan estrategias que promueven el bienestar en aspectos personales y profesionales que impactan la prosperidad del funcionario, como es su proyecto de vida, salud financiera, crecimiento profesional, gestión del retiro.

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.

10. 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/reinducción, entrenamiento y capacitación.

10.1 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 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:

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).



10.2 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 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.

10.3 Entrenamiento

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

10.4 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 2026

Indicadores de Evaluación

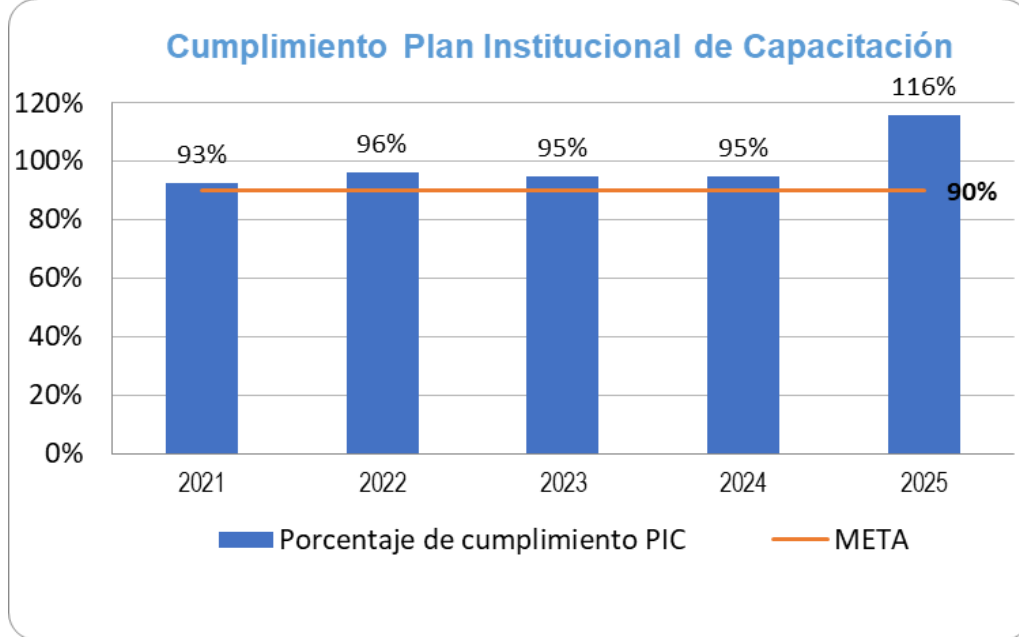
Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta
% cumplimiento del PIC	(Número de actividades de formación ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	Anual	>=90%
% Cobertura del PIC	(Número de servidores capacitados / Total de servidores de planta) *100	Anual	>=85%

Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación

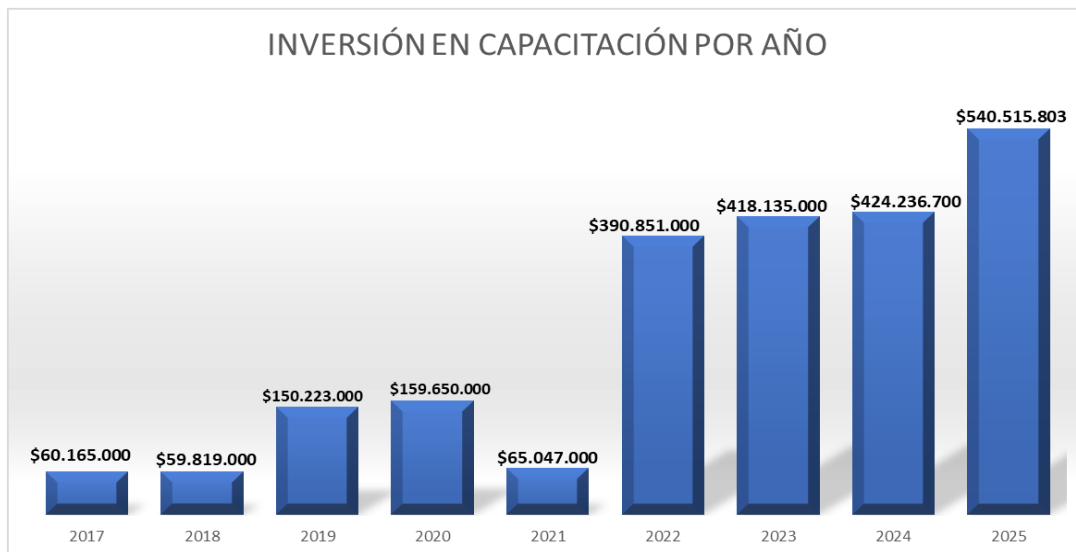
AÑO	2021	2022	2023	2024	2025
META	90%	90%	90%	90%	90%
Número de capacitaciones ejecutadas en el periodo	139	135	133	147	168
Número total de capacitaciones programadas	150	140	140	155	145
Porcentaje de cumplimiento PIC	93%	96%	95%	95%	116%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026



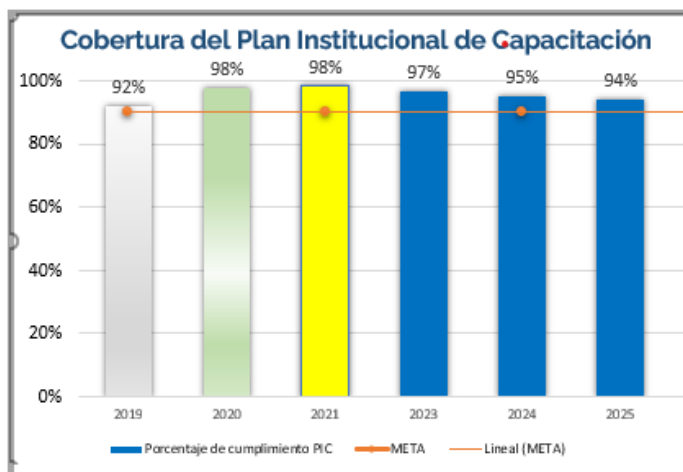
INVERSIÓN





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

Porcentaje de Cobertura del Plan Institucional de Capacitación



Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA
Adriana Lisbeth Sandoval Millán. Líder Programa Gestión Talento Humano	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero	María Fernanda Burgos Castillo. Gerente E.S.E.
Fecha: 12 de Enero de 2026	Fecha: 23 de Enero de 2026	Fecha: 23 de Enero de 2026

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. Se incluye la asesoría y capacitación en temas de mejoramiento continuo y calidad a la junta	Enero 2023



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

	directiva del hospital. Se incluye en fortalecimiento cultural los temas de transformación de la cultura digital.	
06	Actualización Contenido Temático cronograma Plan Institucional de Capacitación 2024	Enero 2024
07	Actualización Contenido Temático cronograma Plan Institucional de Capacitación 2025	Enero 2025
08	Actualización Contenido Temático cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026	Enero 2026