

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	Código: PLA-TLH-01	
	Versión: 01	Página 1 de 37

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Elaboró:

SILVIA MARCELA SOTELO PINO

Profesional Universitario Gr.2
Coordinadora Gestión de Talento Humano

OSCAR JAVIER LÓPEZ GÓMEZ

Auxiliar Administrativo Gr.5

Revisó:

LEONOR MILENA BAMBAGUE MENESES

Jefe Oficina Asesora Planeación

MARTHA ISABEL ANDRADE PENAGOS

Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1

Aprobó:

JUAN CARLOS ARTEAGA CIFUENTES

Gerente HUSJ

POPAYÁN, ENERO DE 2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACIÓN	6
3.	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO.....	6
4.	OBJETIVOS.....	11
4.1	OBJETIVO GENERAL	11
4.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS.	11
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	12
6.	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	12
7.	PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	17
8.	METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS.....	20
9.	DETECCIÓN DE DESVIACIONES.....	31
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	31
11.	CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS.....	34
11.1	Resumen de puntos clave.	34
11.2	Recomendaciones y acciones para seguir.....	35
12.	ANEXOS	35
13.	TABLA DE CONTROL DE REGISTROS	36
14.	CONTROL DE CAMBIOS	36

1. INTRODUCCIÓN

La implementación de un modelo de gestión por competencias como enfoque fundamental del sistema de mejora continua, impulsa al Hospital a crear y fomentar espacios de formación y capacitación adecuados, en función de garantizar al talento humano las herramientas y mecanismos idóneos para el desempeño de sus compromisos institucionales, potenciando sus habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos, alineados con los objetivos organizacionales en función de una atención humanizada y segura del paciente.

La Constitución Política de Colombia, 1991, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, señalando en su artículo 53 lo siguiente:

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. (Negrilla fuera de texto).

De igual manera, la Ley 489 de 1998 estableció que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares del actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

Así mismo, mediante la Ley 909 de 2004 en materia de empleo público se estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Adicionalmente, en los términos del Decreto Número 1567 de 1998, la capacitación tiene como objetivos contribuir al fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas

de los Servidores Públicos, el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, propiciando con ello su crecimiento personal y profesional.

Por su parte, el Decreto Número 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública, establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación (PIC) que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los Servidores Públicos de la Entidad, por medio de las actividades de capacitación.

Es así como la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 *“Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida”* plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Por lo tanto, la gestión estratégica del talento humano institucional se convierte en un factor relevante, al promover la selección y captación de personas idóneas para la prestación del servicio, fomentando el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con la misión institucional, convirtiendo al talento humano en el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, *“un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo”*. (PNFC 2023-2030)

El documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera:

- I. Diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público.

- II. Marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público.
- III. Ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos

La implementación del Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028, busca que el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, sea reconocido como una institución pública integral, centrada en el paciente, su familia y comunidad en general, siendo referente en procesos de humanización, calidad y seguridad del paciente, competitivo, líder en modelos de atención y gestor del conocimiento e innovación, alineado con los ciclos de mejora continua en la gestión pública, de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades de la comunidad para avanzar en el camino del desarrollo y del progreso social.

Es así como en el marco de la Planeación Estratégica de Talento Humano, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, se plantea un enfoque bajo las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– que concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Bajo estas premisas se pretende desarrollar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO** para la vigencia 2026, incluso dadas las características particulares del recurso humano con el que cuenta el Hospital, mediante la creación de valores, principios y conductas que se vean reflejadas en el arraigo de la cultura organizacional, con un enfoque de desarrollo humano, que pretende formar personas con compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización, a través del mejoramiento continuo de las competencias, habilidades y conductas de los servidores públicos y colaboradores, como pilares fundamentales en la consecución de metas y objetivos institucionales.

2. JUSTIFICACIÓN

La construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán-E.S.E., en el marco de los procesos de mejora continua y del desarrollo e implementación de estándares en alta calidad, adoptará mecanismos de formación, educación y capacitación permanentes que brinden herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales del talento humano institucional sin distinción de vinculación, potenciando sus capacidades para la construcción de una cultura organizacional con orientación a resultados definidos, medibles, cuantificables y alineados con la misión, visión, principios y valores institucionales.

3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO

La capacitación como Derecho.

El Artículo 53 de la Constitución Política Nacional considera los procesos de capacitación como un derecho laboral, así:

(...) 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. (Subrayado propio).

Es mediante el Artículo 36 de la **Ley 909 de septiembre 23 de 2004**, que el estado identifica los objetivos de la capacitación en los Empleados Públicos de la siguiente manera:

“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se

posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. “

Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. 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 “*

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone: “(...) Artículo 7º.- **Programas de Inducción y reinducción.** Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Ley 909 de 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...”*

Decreto 1227 de abril 21 del año 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. **Artículo 65.** *Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

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

Artículo 66. *Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.*

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

Artículo 2.2.9.1: *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.*

Artículo 2.2.9.2: *Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...*

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.

Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta el sector educativo. En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "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.”*

Decreto 612 de 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

Así mismo en los términos del Decreto 612 de 2018, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, debe integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan anual de vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación (que incluye: Inducción y reintegración)
4. Plan de Bienestar Social e incentivos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual manera, el artículo 3 de la **Ley 1960 de 2019**, dispone que todos los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a programas de capacitación y bienestar de la siguiente manera:

“.. 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.”

En este contexto, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998 y de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo

tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa.

Por otra parte, el **Artículo 37 de la ley 1952 de 2019**, establece que además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

“ (...)

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”

En esta misma línea el Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 señala como un deber de los servidores Públicos:

“42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”

Finalmente, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026 en el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, considera que:

“un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo”.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar un Modelo de Gestión por Competencias para el talento humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, mediante la adopción de mecanismos de formación, educación y capacitación permanentes, aportando al fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y actitudes, que incentiven su adaptación al cambio, arraigo a la cultura organizacional y el crecimiento continuo, enmarcados dentro de unos objetivos estratégicos, lineamientos y políticas institucionales, que permitan contar con recurso humano altamente calificado e identificado con una ética del servicio a lo público.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS.

- ✓ Promover una cultura del aprendizaje y mejoramiento continuo, como mecanismo de desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de valores institucionales y de la cultura organizacional.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva del talento humano, para afianzar sus conocimientos, habilidades y actitudes que redunden en un mejor desempeño de sus actividades y el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Generar a través del proceso de Inducción, un entorno que permita iniciar al talento humano en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, e instruirlo en los mecanismos del servicio público, con base en aspectos como la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos procedimientos, protocolos y guías de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- ✓ Reorientar a través del programa de Reinducción la integración del talento humano a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la plataforma estratégica, misión, visión y políticas institucionales, facilitando un mayor sentido de pertenencia e identidad con la institución.
- ✓ Promover las actividades de capacitación y formación del Talento Humano del Hospital, orientadas 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 su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- ✓ Responder a las necesidades del Talento Humano frente a los procesos de capacitación y formación, de acuerdo con los resultados generados por la encuesta aplicada, como aporte al fortalecimiento de las competencias, habilidades y aptitudes, en busca de crear talento humano calificado.

- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se encuentra alineado con la segunda línea estratégica del Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028, denominada:

- *“En Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”.*

Adicionalmente el PIC hace parte del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Eje de Acreditación de *“Cultura Organizacional”*, y de la Dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como: Política de Estado, Cultura de la ética, la probidad y la integridad, los valores del servidor público, la visión de desarrollo y equidad.

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan y se incorporan los ejes temáticos que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones.

Para la adopción de los nuevos Ejes Temáticos sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el PNFC 2023-2030, el Hospital determinó mencionar estos en el PIC 2026 con el propósito de mirar a futuro su posible implementación dependiendo de la asignación de recursos y asignación presupuestal.

Como nuevos ejes temáticos propuestos por el DAFP se tiene:

EJE 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2. Territorio, Vida y Ambiente.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

EJE 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz.

EJE 4. ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.

En este sentido y en función de identificar los procesos de capacitación a ser implementados en la vigencia 2026, se aplicó a través de medio electrónico a todo el talento humano del Hospital, una *Encuesta de Identificación de Necesidades* la cual se estructuró con base en algunos ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se logró identificar los temas que tuvieron una mayor aceptación entre el talento humano encuestado en relación con cada uno de los ejes definidos.

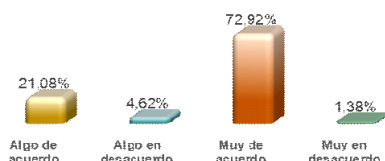
Inicialmente se plantearon preguntas de tipo general, con el propósito de identificar la percepción frente a los procesos de capacitación realizados, así como metodologías y herramientas utilizadas para su difusión por parte del Hospital.

La *Encuesta de Identificación de Necesidades* fue atendida por un total de setecientas cuarenta y un (741) personas de un total de dos mil setecientas (2.700), contando con la participación del 27,44% del total del talento humano que labora en la institución.

Resultados.

Aspectos generales.

Considera que los procesos de Capacitación permiten una adecuada adaptación al desempeño de su labor?.



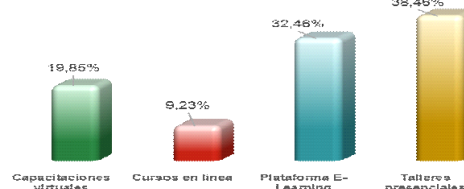
Las capacitaciones realizadas por el Hospital me permiten conocer de forma clara los objetivos, políticas y lineamientos institucionales?.



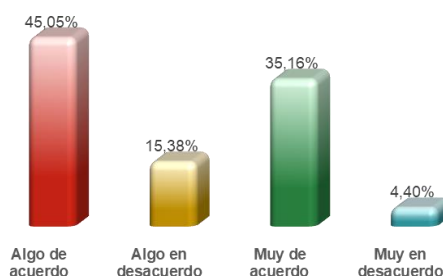
Considera que los procesos de capacitación promueven una cultura de aprendizaje institucional?



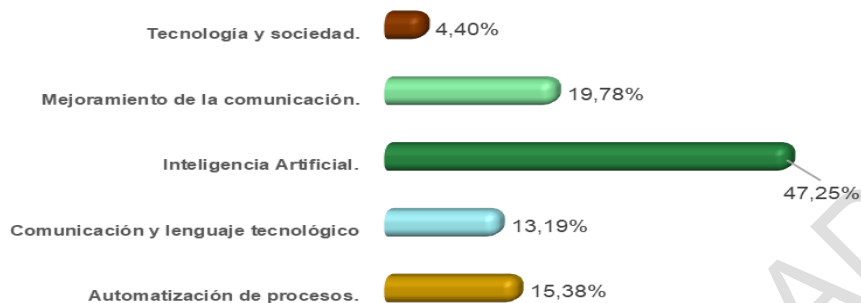
Que mecanismos de capacitación considera más efectivo?.



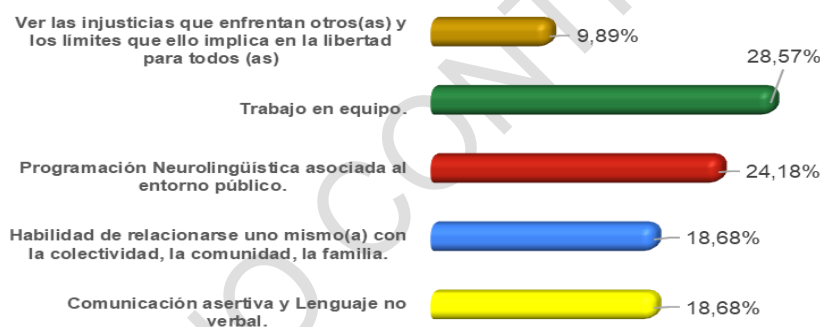
Las jornadas de capacitación y educación son suficientemente flexibles para ajustar tu horario de trabajo?



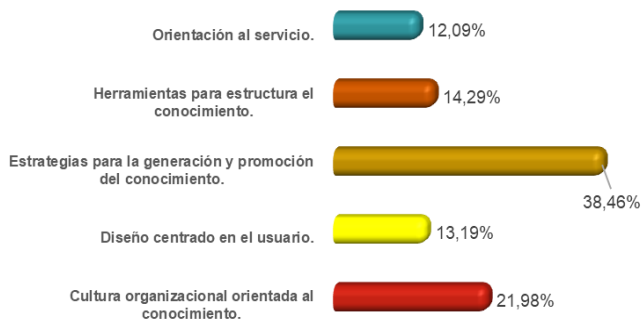
EJE 5. Transformación Digital y Cibercultura.



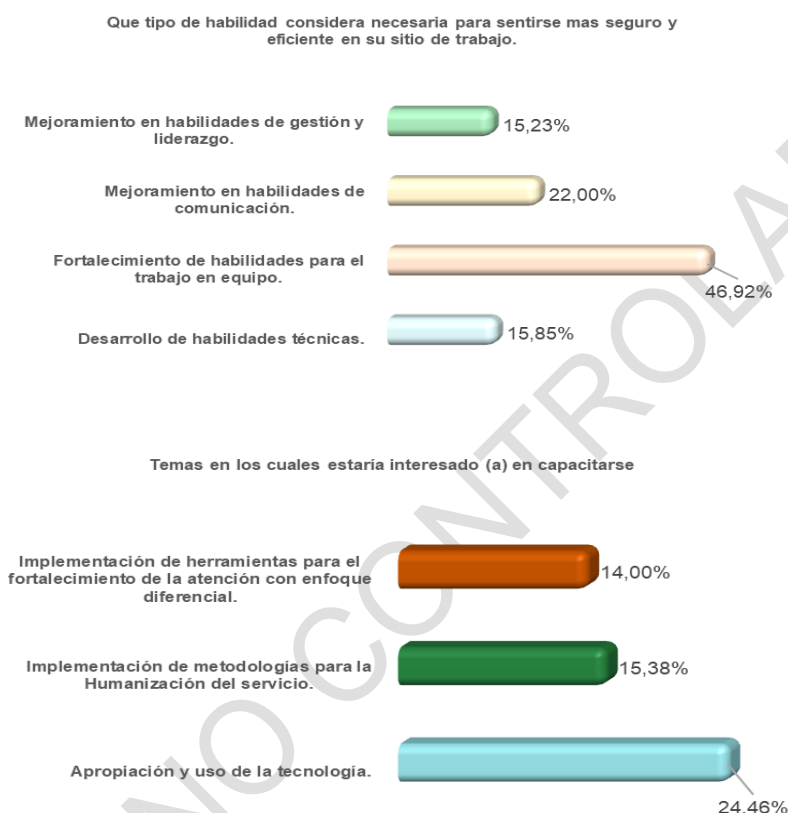
EJE 6. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.



EJE 7. Habilidades y Competencias.



De la encuesta para la identificación de necesidades realizada a los colaboradores que prestan sus servicios a través de terceros contratados, se identificaron temas de aspecto general que sugieren sean abordados en los procesos de capacitación.



Identificación temas Transversales a los procesos.

Adicionalmente a la aplicación de la encuesta de identificación de necesidades, se coordinó desde las áreas de Aseguramiento de la Calidad, Planeación y Talento Humano con los diferentes procesos transversales misionales y de apoyo del Hospital, la identificación mediante el diligenciamiento de una plantilla de los temas de interés general que deben ser incluidos en el Plan Institucional de Capacitación.

El resultado de la plantilla para la consolidación de los procesos de capacitación transversales a unidades misionales como de apoyo del Hospital, se encuentra en el Anexo 2 del presente Plan.

7. PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

El PIC plasma las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año 2026, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

➤ **Conocimiento Básico.**

Son los conocimientos requeridos para favorecer el proceso de adaptación del nuevo empleado en relación con los aspectos generales de la Institución y de los aspectos específicos de su puesto de trabajo, así como fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados hacia la cultura organizacional de la Institución a través de los procesos de inducción general, inducción o entrenamiento específico y reintroducción.

Inducción General:

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al Colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarse con el servicio público, instruir acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución. Este programa se realiza cada vez que ingresa un Colaborador a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los Colaboradores y los Módulos a tratar, tales como:

- ✓ Direccionamiento estratégico
 - Organigrama
 - Mapa de procesos
 - Filosofía Institucional
 - Responsabilidad Social
 - Políticas Institucionales
- ✓ Gestión de la Información
- ✓ Gestión ambiental
- ✓ Sistema de Información y atención al usuario
- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (HABILITACIÓN - PAMEC - INDICADORES - ACREDITACIÓN - PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN)
- ✓ Humanización.
- ✓ Seguridad del Paciente
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Gestión del Talento Humano.
- ✓ Mapa de Riesgos

- ✓ MIPG
- ✓ Control de Infecciones.
- ✓ Cultura San José
- ✓ Código de Integridad y de servicio Público
- ✓ Docencia Servicio
- ✓ Participación Social en Salud
- ✓ Atención con enfoque diferencial.
- ✓ Mecanismos de Control Social.

Los temas están sujetos a modificaciones de acuerdo a los cambios o necesidades organizacionales.

Gestión de la Docencia: Los módulos que se tratan en la Inducción General del PIC son socializados y evaluados en el Programa Red -2 de Docencia Servicio.

Este proceso cuenta con dos modalidades:

1. **Presencial:** El equipo destinado para realizar el proceso de inducción abordará los temas mediante estrategias pedagógicas que permitan una mayor adherencia a los procesos institucionales promoviendo un mayor sentido de pertenencia con el hospital. Mediante una guía de apoyo digital se presentarán los temas para revisión y estudio de la información por parte de los colaboradores y que será evaluada formalmente en el aplicativo “Gestión del Talento Humano”. Las evidencias del proceso contendrán, registro fotográfico y listados de asistencia.
2. **Virtual:** Mediante el ingreso al aplicativo “Gestión de Talento Humano” los colaboradores nuevos que hayan cumplido con la modalidad presencial revisaran la información previamente socializada para su estudio y posterior evaluación.

La evaluación contiene 10 (Diez) preguntas aleatorias extraídas del banco de preguntas, de las cuales deberá tener como mínimo 7 (Siete) correctas, cada colaborador tendrá 3 (Tres) intentos de evaluación.

Inducción o Entrenamiento Específico: Este proceso cuenta con estrategias que garantizan el cumplimiento de la responsabilidad encomendada al Colaborador para lo cual se dará cumplimiento al procedimiento establecido por la Entidad. La Inducción específica consta de una etapa teórica y una práctica:

Etapla teórica: Se facilita la documentación pertinente del servicio al cual va a ingresar el colaborador (Guías, protocolos, procedimientos, manual de perfiles y competencias entre otros).

Etapla práctica: El coordinador del área y el representante legal evalúa y certifica el proceso de inducción específica de acuerdo al número de horas estipuladas por el hospital y a los requisitos contractuales con asociaciones sindicales u otras personas jurídicas.

Reinducción: El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del Colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los Colaboradores dos veces por año, según disponibilidad de recursos autorizados por la alta gerencia.

El programa de Reinducción está dirigido a:

- ✓ Reorientar la integración del Colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución.
- ✓ Informar a los Colaboradores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del Colaborador al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los Colaboradores con respecto a la entidad.
- ✓ Actualizar a los Colaboradores en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los Colaboradores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Si bien es cierto que la Circular Externa Número 100-10 de 2014 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, y por lo tanto no tienen derecho sobre la oferta de capacitación que haga el entidad por su forma de vinculación, estos podrán incluirse en los programas de Inducción y Reinducción, como parte del proceso de alineación a la cultura organizacional y de acercamiento a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, encaminado a conocer de las herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad.

➤ **Conocimiento Intermedio.**

Son los conocimientos identificados por los servidores y colaboradores a través de instrumentos de evaluación como encuestas, en los cuales se eligieron temas a capacitar con enfoque priorizado en los cuatros ejes (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética de lo Público).

➤ **Conocimiento Específico.**

Son los conocimientos requeridos normativamente mediante la Resolución 3100 de 2019 *“Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.”*

8. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para el logro de las metodologías y estrategias del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, coincide y se ajusta al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 el cual, establece los lineamientos que deben seguir las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.

Con base en las disposiciones normativas, la formación y capacitación del talento humano son el pilar fundamental de la planeación estratégica para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la importancia de definir lineamientos claros para la adecuada implementación de un modelo de gestión por competencias con enfoque la mejora continua, la calidad y el desarrollo del servicio público.

Componentes del Sistema Nacional de Capacitación.



Fuente. Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP

Se debe entender que la formación y capacitación hacen parte del proceso estratégico para el desarrollo organizacional del talento humano, promoviendo por ende la cultura de las entidades orientada a la gestión del conocimiento y la información que producen, así como impulsando el fortalecimiento del aprendizaje organizacional que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas.

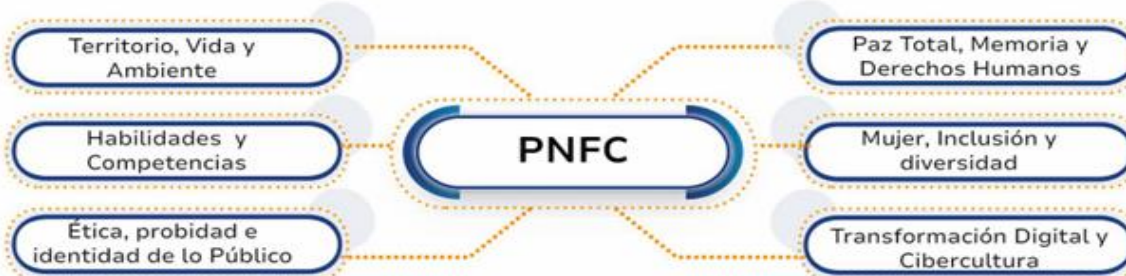
Esquema de aprendizaje organizacional para las entidades públicas.



Fuente. Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP

Es así como la priorización temática para la elaboración y desarrollo del PIC del Hospital Universitario San José vigencia 2026, se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, incorporando ejes temáticos que agregarán valor al desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias del talento humano, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones.

Ejes temáticos.



Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP

El nuevo Plan incluye los siguientes ejes temáticos:

Eje 1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos.

Eje 2. Territorio Vida y Ambiente.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.

Eje 5. Probidad y Ética e identidad de lo Público.

Eje 6. Habilidades y Competencias.

EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos.

Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias

armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza.

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

Temáticas Sugeridas.



Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP

EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El concepto territorio en su dimensión simbólica hace referencia a las percepciones o valoraciones, a las representaciones que devienen en acciones y que imprimen sentidos a las prácticas de sus usuarios-habitantes-ocupantes que hacen parte del proceso de configuración de estos espacios geográficos, lo que estaría denotando la dimensión cultural de este espacio geográfico en la medida que allí se relacionan elementos referentes de identidades y que conforman la dimensión sociocultural del territorio.

El objetivo es generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

Temáticas Sugeridas.

Temáticas Sugeridas





- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

◦ Incrementos sustanciales en la productividad.

◦ Minimización de costos.

◦ Mejoramiento de la comunicación.

◦ Ruptura de fronteras geográficas.

◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.

◦ Territorialidades en clave con la paz.

◦ Cambio climático.

◦ Faltan temáticas de medio ambiente.

◦ Lenguaje claro y comprensible.

◦ Servicio al ciudadano.

◦ Priorización de la inversión social.

◦ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

◦ Comunicación y lenguajes comunes.

◦ Arte y Creatividad.

◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.

◦ Comunidades de interés en la gestión territorial.

◦ Goce del espacio y tiempo.

◦ Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.

◦ Creación en equipo.

◦ Orientación al servicio.

◦ Flexibilidad y adaptación al cambio.

◦ Gestión por resultados.

◦ Formas de interacción.

◦ Comunicación asertiva y no violenta.

◦ Diseño centrado en el usuario.

◦ Adaptabilidad al cambio.

◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.

◦ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.

◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos en función de la propuesta de transversalización. El género es una categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante de dicho constructo. Y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad. De igual forma el enfoque de género permite tejer relaciones desde la resignificación de “la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” 31 evidenciando los elementos que constituyen los mecanismos de opresión y desigualdad que rodean las relaciones sociales hegemónicas contra las mujeres, las infancias, los pueblos étnicos, la discapacidad, la sexualidad, y todo lo que no obedezca a los términos del patriarcado blanco, heteronormativo y capitalista.

Las mujeres en sus diversidades ocupan un lugar central como agentes de ese cambio propuesto, ya que lograr una Colombia potencia mundial de la vida no es posible si no se garantiza el goce de los derechos sociales, económicos, culturales y políticos, una vida libre de violencias y el cierre de brechas y desigualdades de género, etnia, clase, orientación sexual y discapacidad entre otras. Por último, es importante mencionar las recomendaciones de la OCDE 39 para seguir trabajando por la igualdad de género: abordar los estereotipos de género, alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral (distribución justa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres), mejorar la representación de las mujeres en el proceso de formulación de políticas en todos los sectores y áreas de acción pública y garantizar la recopilación de datos desagregados por género.

Temáticas Sugeridas.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura.

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y

menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

A través del documento CONPES 397542, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Temáticas Sugeridas.



Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP

EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger su identidad.

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

El comportamiento ético debe estar presente en la planeación estratégica de cada entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hace considerando enfoques diferenciales y de género, en una gestión responsable de los recursos naturales, entendiendo así que ética es actuar con responsabilidad social, garantizando un planeta con entidades sólidas y sostenibles con acceso a recursos naturales para las generaciones futuras.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas.



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público

Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP

EJE 6: Habilidades y Competencias.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Las competencias laborales se definen como 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 público.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas.



Fuente. PNFC 2023-2030 DAFP

La implementación de estas temáticas debe estar alineada con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos y colaboradores, adicional a ello orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, aportando en el desarrollo de las competencias del talento humano.

La Misión y Visión establecidas en el Plan Estratégico del Hospital, nos proyecta a ser una institución que cuenta con Talento Humano comprometido en la integridad, seguridad y humanización del servicio, además de ser una institución acreditada en salud mediante un modelo de atención integral, para lo cual se diseñó un Plan Institucional de Capacitación incluyente, que plantea como metodología articular el conocimiento intrínseco con el que cuenta el recurso humano de la institución y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, apoyado en estrategias de fortalecimiento de la Cultura Organizacional, dando prioridad a los procesos de Inducción General, Inducción Específica y Reinducción, como pilares en la formación de valores, mejoramiento de las competencias, habilidades y actitudes del recurso humano de la organización, mediante la implementación de jornadas de capacitación presencial, talleres de formación, uso de la plataforma E-Learning – Chamilo, cursos virtuales, sesiones breves, medios digitales y audiovisuales.

9. DETECCIÓN DE DESVIACIONES.

Para establecer posibles desviaciones durante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se realizará acciones de seguimiento y evaluación mediante el análisis del resultado que arrojan los indicadores y la contrastación de la meta establecida para cada uno de ellos.

Así mismo, se adelantará un análisis de las metodologías implementadas en función de la adherencia a las temáticas definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026, con el propósito de establecer el impacto de estas en la calidad brindada durante el proceso de atención y prestación de los servicios a los usuarios y comunidad.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el propósito de establecer el cumplimiento de los objetivos planteados dentro del Plan Institucional de Capacitación 2026, se gestionará las siguientes acciones de evaluación y seguimiento:

10.1. Mecanismos de Seguimiento.

Seguimiento. Se efectuará de manera permanente, con la aplicación de encuestas (en cada actividad interna).

Evaluación. Se realizará trimestralmente por medio de la evaluación cumplimiento, cobertura e impacto de la capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones.

Esta fase comprende:

- ✓ **Presentación de informes trimestrales:** ejecución, resultados e impacto con base en el indicador establecido, teniendo en cuenta:
- **Capacitaciones Internas:** Implementar la encuesta de evaluación de satisfacción cuantitativa y cualitativamente, para identificar tres (3) aspectos académicos: metodología, organización logística y expositor.
- **Capacitaciones Externas:** Los jefes de área deberán solicitar un informe escrito con el fin de verificar que los conocimientos adquiridos mediante las capacitaciones del personal a su cargo han contribuido al mejoramiento de los procesos de la Entidad.
- **Cumplimiento:** Se realizará mediante el diligenciamiento de la matriz de capacitaciones la cual hace parte integral del PIC como anexo.
- ✓ **Presentación de informe de asistencia:** Cuando el colaborador reciba capacitación a través de seminarios, talleres, congresos, etc, deberá presentar el diploma que acredita haber recibido la capacitación a la Oficina de Talento Humano, para que haga parte de su hoja de vida.

10.2. Indicadores del Plan

El Plan Institucional de Capacitación año 2026 contará con los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD
Cobertura	Está determinado por el (Número de colaboradores Capacitados / Número Total de Colaboradores) *100.	Trimestral
Ejecución	Se establece por el (Numero de Capacitaciones Realizadas / Número Total de Capacitaciones Programadas) *100.	Trimestral
Satisfacción del personal capacitado	Medir mediante encuesta la satisfacción del personal capacitado. Criterios: aporte al crecimiento personal y profesional; aporte al mejoramiento de la calidad de vida laboral, aporte al mejoramiento de conocimientos técnicos, aporte al desarrollo de competencias, pertinencia de la capacitación, aporte del docente o facilitador, Evaluación del docente: conocimiento, aporte técnico y nivel de comunicación como docente entre otros). Se hace la encuesta una vez se termina el ciclo de capacitación	Aplicación de las encuestas por cada ciclo de capacitación
Impacto	Se establece por el (Número de Colaboradores que tienen calificación mayor al 90% / Número de Colaboradores evaluados) * 100.	Aplicación del test de evaluación.

➤ **Indicador Inducción:**

Lo determina el (Número de Personas con Inducción / Número de Personas Vinculadas o Contratadas) *100.

➤ **Indicador de Reinducción:**

Se define por el (Número de Personas con Reinducción / Número Total de Colaboradores) *100.

10.3. Frecuencia de Evaluación del PLAN DE ACCIÓN.

El seguimiento y evaluación al Plan de Acción del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026 se realizará de manera semestral.

Esta evaluación será precedida por el seguimiento de los Indicadores asignados, los cuales tienen una periodicidad de verificación que se realiza de manera trimestral.

11. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS.

11.1 Resumen de puntos clave.

Para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, implementar un modelo de gestión por competencias como pilar fundamental del sistema de mejora continua y del desarrollo de procesos con enfoque en alta calidad representa una oportunidad para fomentar espacios de formación y capacitación que permitan potenciar las habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos del talento humano, alineados con los objetivos organizacionales en función de una atención humanizada y segura del paciente.

La construcción de este documento tuvo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el cual brinda unas directrices a tener en cuenta para la identificación de los temas a ser incluidos en el PIC, debidamente delineados en los diferentes Ejes temáticos identificados.

Aunado a las directrices definidas en el PNFC 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la construcción del PIC se alineó a las disposiciones definidas en la Dimensión para la Gestión Estratégica de Talento Humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como al cumplimiento del

lineamiento del plan estratégico institucional planteado en el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028.

Es importante resaltar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación se realizó de manera participativa mediante la aplicación de una encuesta a los servidores y colaboradores del Hospital, sumado al aporte realizado por líderes y coordinadores de procesos transversales de las áreas misionales y de apoyo de la institución, permitiendo identificar y consolidar un plan de capacitación ajustado a las necesidades reales del talento humano y de los lineamientos de la organización, en función de garantizar procesos de alta calidad y una prestación de servicios en un contexto de respeto y reconocimiento de la dignidad de los paciente y usuarios.

11.2 Recomendaciones y acciones para seguir

Los procesos de capacitación en el Hospital requieren del uso de recursos o herramientas tecnológicas que permitan gestionar un adecuado seguimiento y evaluación de los procesos de formación y educación implementados en la organización.

Es necesario que la institución adelante todas las gestiones pertinentes para la implementación de una herramienta tecnológica, que permita fortalecer el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en pro de garantizar una mayor adherencia de los temas socializados e impacto en el mejoramiento de las competencias del talento humano capacitado.

Paralelo al proceso de implementación de esta herramienta a los procesos de capacitación, es necesario adelantar acciones que apunten al mejoramiento de las metodologías implementadas hasta ahora, para los procesos de capacitación en función de innovar en actividades claves como:

- *Inducción general.*
- *Inducción específica.*
- *Reinducción.*

12. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026.

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026**

Código: PLA-TLH-01

Versión: 01

Página 36 de 37



13. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS

		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS			OPL-PD04-FO11
			Tiempo de retención		
Nombre del registro	Código	Recuperación	Almacenamiento	Conservación	Disposición
Formato de Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026	PLA-TLH-01-FO01	Personal de Talento Humano	Según TRD del Subproceso de Talento Humano	Según TRD del Subproceso de Talento Humano	Según TRD del Subproceso de Talento Humano

14. CONTROL DE CAMBIOS

		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE CAMBIOS		OPL-PD04-FO12
Código	Versión	Fecha	Descripción del Documento	
PLA-TLH-01	01	Enero de 2026	Creación del documento	

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2026**

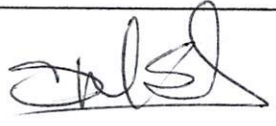
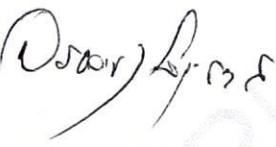
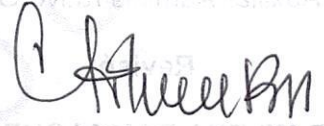
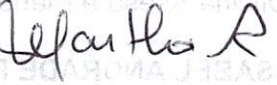
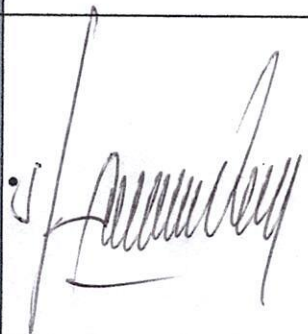
Código: PLA-TLH-01

Versión: 01

Página 37 de 37



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Elaboró y/o actualizó	Silvia Marcela Sotelo Pino Oscar Javier López Gómez	Revisó	Leonor Milena Bambague Meneses Martha Isabel Andrade Penagos	Aprobó	Juan Carlos Arteaga Cifuentes
Cargo	Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Talento Humano Auxiliar Administrativo Gr.5	Cargo	Jefe Oficina Asesora Planeación Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1	Cargo	Gerente HUSJ
Firma	 	Firma	 	Firma	
Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026
GESTIÓN DOCUMENTAL					
Nombre	Jesús Hernán Guerrero Erazo	Cargo	Auxiliar Admin Gr-3	Firma	