

RESOLUCIÓN No. 007

(13 de Enero de 2026)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2026”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo No 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, *“Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”*, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, *“Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”*, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, la 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.”*, en el Título VI, denominado *“De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño”*, Capítulo I *“La Capacitación de los Empleados Públicos”*, artículo 36, establece:

“Artículo 36. Objetivos de la Capacitación.

(...)

2. *“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”*

(...)

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. (Subrayado fuera de texto)”*

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015¹, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los relacionados con las capacitaciones aplicables, entre otras, a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

Sobre el particular, en el artículo 1.2.1.1 de la norma en mención, consagra que *“La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP es un Establecimiento Público, de carácter universitario, cuyo objeto es la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan a la transformación del Estado y ciudadano”*.

Así las cosas, es claro que la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para lograr sus objetivos, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, mediante el componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación –PIC–), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano –METH– en las rutas de la felicidad, del crecimiento y del servicio.

Sobre el particular, se advierte que la gerencia de la entidad expidió la Resolución No. 020 del 27 de enero de 2025, *“Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025”*, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 004 del 13 de enero de 2026, *“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026”*, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Capacitación Recurso Humano servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan de Capacitación Recurso Humano servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en treinta y tres (33) folios útiles.

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación, está a cargo de la Oficina de Talento Humano y se desarrollará de acuerdo a las actividades de capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los trece (13) días del mes enero de dos mil veintiséis (2026).

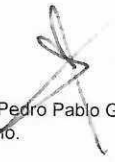
PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romero
Jefe Oficina Asesora Jurídica



Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo L.
Jefe Oficina de Talento Humano



Proyectó: Angélica Lucía Parra Corzo
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano



HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Tipo de proceso: _____

Proceso: Gestión del Talento Humano

Subproceso: Desarrollo de Competencias

Código: AD-GTH-PL-05

Versión: 6

Fecha de aprobación: Enero 12 de 2026

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCION	5
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
4. ALCANCE	6
4.1 Enfoque diferencial.....	7
5. PARTES INTERESADAS.....	7
5.1 PARTES INTERESADAS INTERNAS	7
5.2 PARTES INTERESADAS EXTERNAS.....	8
6. POLÍTICAS	8
7. PROCESOS RELACIONADOS	9
8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	9
9. DESCRIPCION DE PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.....	11
10. DEFINICIONES	12
11. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
11.1 EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL SERVIDOR PÚBLICO	14
11.2 EJE 2: CREACION DEL VALOR PUBLICO	15
11.3 EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	15
11.4 EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	16
12. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	17
12.1 OBLIGACIONES	17
13. METODOLOGÍA.....	18
14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	18
15. PLANIFICACIÓN	18
16. DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	19
16.1 Ejecución	19

16.2	Evaluación.....	19
16.3	Seguimiento y mejora continua.....	19
16.4	Mejora continua	19
17.	ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..	20
18.	DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	21
19.	PROGRAMACIÓN POR EJES TEMÁTICOS	21
19.1	EJE 1: gestión del conocimiento y la innovación en el servidor público	22
19.1.1	<i>Capacitaciones sugeridas por el plan nacional de formación y capacitación</i>	
2020-2030	23	
19.2	EJE 2: CREACION DEL VALOR PUBLICO.....	25
19.2.1	<i>Fundamentos de la Creación de Valor Público</i>	25
19.2.2	<i>Enfoque Estratégico del Valor Público.....</i>	25
19.2.3	<i>Gestión Pública Orientada a Resultados.....</i>	26
19.2.3	<i>Ciudadano como Centro de la Gestión Pública.....</i>	26
19.2.4	<i>Diseño y Mejora de Servicios Públicos.....</i>	26
19.2.4	<i>Ética, Transparencia y Confianza Pública</i>	26
19.2.5	<i>Innovación y Valor Público</i>	27
19.2.6	<i>Gestión del Conocimiento para el Valor Público</i>	27
19.2.7	<i>Articulación Interinstitucional y Alianzas.....</i>	27
19.2.8	<i>Evaluación y Medición del Valor Público.....</i>	27
19.3	EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	28
19.3.1	<i>Fundamentos de la Transformación Digital.....</i>	28
19.3.2	<i>Gobierno Digital</i>	28
19.3.3	<i>Cultura Digital y Gestión del Cambio.....</i>	28
19.3.4	<i>Diseño de Servicios Digitales Centrados en el Ciudadano</i>	28
19.3.5	<i>Innovación y Tecnologías Emergentes.....</i>	28
19.3.6	<i>Gestión de Datos y Toma de Decisiones</i>	29
19.3.6	<i>Ciberseguridad y Protección de la Información</i>	29
19.3.7	<i>Herramientas Digitales para la Gestión Pública</i>	29
19.3.8	<i>Transformación de Procesos Institucionales.....</i>	29
19.3.9	<i>Evaluación y Sostenibilidad de la Transformación Digital</i>	29
19.4	EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	30

19.4.1 Fundamentos de la Ética Pública	30
19.4.2 Probidad Administrativa	30
19.4.3 Marco Normativo y Régimen de Responsabilidades	30
19.4.4 Conflicto de Intereses	31
19.4.5 Transparencia y Acceso a la Información Pública	31
19.4.6 Lucha contra la Corrupción	31
19.4.7 Ética en la Toma de Decisiones Públicas	31
19.4.8 Integridad Institucional	31
19.4.9 Denuncia y Protección al Denunciante	32
19.4.10 Ética y Servicio al Ciudadano	32
20. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	32

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación del ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo constituye una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano, en coherencia con la misión institucional y las necesidades del servicio de salud mental. A través de este plan, la entidad busca promover la actualización permanente del personal, el mejoramiento continuo del desempeño laboral y la calidad en la atención integral a los usuarios, garantizando procesos formativos alineados con la normatividad vigente, los lineamientos del sector salud y los objetivos institucionales. Asimismo, el Plan de Capacitación se concibe como un medio fundamental para fomentar una cultura organizacional basada en la humanización del servicio, el enfoque diferencial y el desarrollo integral de los servidores públicos.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones 2026 de la ESE Hospital psiquiátrico San Camilo, se constituye como una herramienta estratégica para el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, orientada al mejoramiento continuo del desempeño institucional y la prestación de servicios con calidad, eficiencia y enfoque en el ciudadano. Su formulación responde a la necesidad de contar con servidores públicos íntegros, competentes y actualizados frente a los cambios normativos, tecnológicos y sociales que impactan la gestión pública.

Este plan se encuentra alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales promueven el desarrollo de capacidades bajo el enfoque de servidores públicos 4.0, fortaleciendo habilidades digitales, competencias blandas, innovación, ética pública y gestión del conocimiento.

La implementación del Plan Institucional de Capacitaciones 2026 permitirá identificar y cerrar brechas de conocimiento y habilidades, mejorar la productividad laboral, fortalecer la cultura organizacional y promover el aprendizaje continuo, impactando positivamente en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Así mismo, el plan contribuye al desarrollo integral de los servidores públicos, favoreciendo su adaptación a los retos del entorno, el trabajo colaborativo y la toma de decisiones oportunas, lo

que se traduce en una gestión pública más eficiente, transparente y orientada a resultados, en concordancia con los principios de la función administrativa

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales y digitales de los servidores públicos durante la vigencia 2026, mediante la implementación de programas de capacitación alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, con el fin de mejorar el desempeño institucional, la calidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, orientados a la mejora continua del desempeño en sus funciones y responsabilidades.
- Promover el enfoque de servidores públicos 4.0, fortaleciendo competencias digitales, innovación, gestión del cambio y uso eficiente de las tecnologías de la información.
- Garantizar la actualización permanente de los servidores públicos frente a los cambios normativos, técnicos y procedimentales que inciden en la gestión pública.
- Fortalecer las competencias comportamentales y éticas, promoviendo la integridad, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el compromiso con el servicio al ciudadano.
- Contribuir al cierre de brechas de conocimiento identificadas mediante diagnósticos de necesidades de capacitación, evaluaciones de desempeño y requerimientos institucionales.
- Impulsar una cultura de aprendizaje continuo y gestión del conocimiento que favorezca la innovación, la mejora de procesos y el logro de resultados institucionales.
- Apoyar el desarrollo integral del talento humano, promoviendo la adaptación a los retos del entorno y el fortalecimiento de la eficiencia y eficacia en la gestión pública.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación tiene como alcance la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de formación y capacitación dirigidas a los servidores

públicos de la entidad durante la vigencia correspondiente, con el fin de fortalecer sus competencias laborales, técnicas, comportamentales y digitales, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y la normatividad vigente.

El plan aplica a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico o dependencia, de acuerdo con las necesidades del servicio y las prioridades institucionales definidas a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

4.1 Enfoque diferencial

El Plan Institucional de Capacitación se formula e implementa bajo un enfoque diferencial, garantizando el acceso equitativo a los procesos de formación y fortalecimiento de competencias de todos los servidores públicos. Para ello, la entidad reconoce las particularidades asociadas a género, edad, discapacidad, pertenencia étnica, condiciones de vulnerabilidad y responsabilidades de cuidado, incorporando estrategias pedagógicas flexibles, ajustes razonables y modalidades de capacitación inclusivas que permitan la participación efectiva, el aprendizaje significativo y el desarrollo integral del talento humano, en igualdad de condiciones.

5. PARTES INTERESADAS

Las partes interesadas del Plan Institucional de Capacitaciones 2026 son los actores internos y externos que influyen o se ven impactados directa o indirectamente por la formulación, ejecución y evaluación del plan, y que contribuyen al fortalecimiento del talento humano y al logro de los objetivos institucionales.

5.1 PARTES INTERESADAS INTERNAS

- **Servidores públicos de la entidad:** Beneficiarios directos del plan, quienes fortalecen sus competencias laborales, técnicas, comportamentales y digitales para mejorar su desempeño y aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Alta Dirección y Gerencia:** Responsables de aprobar el plan, asignar recursos y garantizar su alineación con los planes y políticas institucionales.

- **Talento Humano:** Encargada de la formulación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones.
- **Líderes de proceso y jefes de dependencia:** Identifican necesidades de capacitación, facilitan la participación de los servidores públicos y promueven la aplicación de los conocimientos adquiridos en los puestos de trabajo.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG):** Instancia de seguimiento y articulación del plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Oficina de Control Interno:** Realiza seguimiento, evaluación y recomendaciones para el mejoramiento continuo del plan.

5.2 PARTES INTERESADAS EXTERNAS

- **Departamento Administrativo de la Función Pública:** Entidad rectora que establece lineamientos, políticas y directrices en materia de formación y capacitación para el sector público.
- **Entidades de formación y capacitación:** Instituciones públicas o privadas, universidades, escuelas de administración pública y proveedores de capacitación que apoyan la ejecución del plan.
- **Usuarios:** Beneficiarios indirectos, quienes reciben servicios con mayor calidad, eficiencia y enfoque humanizado como resultado del fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.

6. POLÍTICAS

El Plan Institucional de Capacitaciones 2026 se formulará y ejecutará en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y los objetivos estratégicos de la entidad.

La programación de las capacitaciones se fundamentará en la identificación de necesidades reales de formación enviadas por las diferentes áreas de la entidad, requerimientos de los procesos, cambios normativos y prioridades institucionales.

La participación en las actividades de capacitación se garantizará bajo principios de igualdad, equidad y no discriminación, brindando oportunidades de formación a todos los servidores públicos, procesos contratados, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La ejecución del plan priorizará el uso eficiente y racional de los recursos financieros, técnicos y humanos, privilegiando estrategias de capacitación internas, virtuales y alianzas interinstitucionales cuando sea posible.

El Plan Institucional de Capacitaciones contará con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir su impacto, efectividad y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y al mejoramiento continuo.

Los resultados de las evaluaciones del plan serán insumo para la actualización y fortalecimiento permanente de las estrategias de capacitación, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Las acciones de capacitación promoverán los valores del servicio público, la ética, la transparencia, la responsabilidad y la orientación al ciudadano

7. PROCESOS RELACIONADOS

El Plan Institucional de Capacitaciones 2026 se articula con los diferentes procesos institucionales, garantizando su coherencia con la planeación estratégica, la gestión del talento humano y el mejoramiento continuo de la entidad.

8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- 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 Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 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”
- Ley 1952 de enero 28 de 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 909 de Septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

- 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.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones enfocado desde el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.
- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG): define la capacitación como un instrumento para fortalecer el desempeño, el compromiso y los resultados institucionales
- 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.

9. DESCRIPCION DE PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, es un instrumento de gestión del talento humano que orienta la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de formación y desarrollo dirigidas a los servidores públicos de la entidad durante la vigencia establecida. Su propósito es fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales y digitales, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y las políticas nacionales de capacitación para el sector público.

El plan se formula con base en el diagnóstico de necesidades de capacitación, identificado a partir de las evaluaciones de desempeño, requerimientos de los procesos, cambios normativos,

prioridades institucionales y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030

10. DEFINICIONES

- **Plan Institucional de Capacitaciones (PIC):** Instrumento de gestión del talento humano mediante el cual la entidad planifica, ejecuta, hace seguimiento y evalúa las acciones de formación y capacitación dirigidas a fortalecer las competencias de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y la normatividad vigente.
- **Capacitación:** Proceso sistemático y planificado orientado al desarrollo, actualización y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, con el fin de mejorar su desempeño laboral y la calidad del servicio.
- **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):** Proceso mediante el cual se identifican las brechas de competencias de los servidores públicos, a partir de evaluaciones de desempeño, requerimientos de los procesos, cambios normativos y prioridades institucionales, que sirven de base para la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones.
- **Competencias Laborales:** Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que permiten a los servidores públicos desempeñar de manera efectiva sus funciones y responsabilidades.
- **Servidores Públicos 4.0:** Enfoque que promueve el desarrollo de servidores públicos con competencias digitales, capacidad de innovación, adaptación al cambio, pensamiento crítico y orientación al ciudadano, en el marco de la transformación digital del Estado.
- **Formación:** Proceso de aprendizaje orientado al fortalecimiento integral del servidor público, que puede incluir aspectos técnicos, profesionales, comportamentales y éticos, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Gestión del Talento Humano:** Conjunto de políticas, procesos y prácticas orientadas a atraer, desarrollar, retener y fortalecer las capacidades de los servidores públicos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Transferencia del Conocimiento:** Aplicación práctica y difusión de los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones en los puestos de trabajo, con el fin de generar valor agregado a la gestión institucional.

- **Evaluación de la Capacitación:** Proceso mediante el cual se mide la efectividad, impacto y resultados de las acciones de capacitación, en términos de aprendizaje, desempeño y contribución a los objetivos institucionales.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Marco de referencia para la gestión pública en Colombia que integra políticas, procesos y prácticas orientadas al mejoramiento del desempeño institucional, dentro del cual se articula el Plan Institucional de Capacitaciones

11. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció como uno de sus principales objetivos *“enaltecer al servidor público y su valor”*, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades del Estado y como el principal factor crítico de éxito para facilitar la gestión institucional y el logro de los objetivos y resultados.

Mediante el **Decreto Ley 1567 de 1998**, se definió el marco institucional de la política de formación y capacitación para el sector público, creando el **Sistema Nacional de Capacitación**, el cual establece los lineamientos generales para el desarrollo de las competencias de los servidores públicos y se estructura a partir de los siguientes componentes:

- **Conjunto de reglas jurídicas y técnicas**, relacionadas con la definición, alcance y funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación.
- **Actores institucionales**, responsables de orientar, coordinar, regular y ejecutar las actividades relacionadas con la formación y capacitación de los servidores públicos.
- **Lineamientos de política**, materializados a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, y **instrumentos de aplicación** en las entidades públicas, como los Planes Institucionales de Capacitación.
- **Recursos disponibles**, tanto financieros como técnicos y humanos, y los responsables de la implementación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación en cada entidad, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Función Pública.
- **Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales**, que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos en el sector público.

En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se articula con el Sistema Nacional de Capacitación, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano, al mejoramiento del desempeño institucional y a la prestación de servicios con calidad, eficiencia y enfoque en el ciudadano.

Estructura plan nacional de capacitación

Figura 10. Sistema nacional de capacitación y sus componentes*



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

11.1 EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL SERVIDOR PÚBLICO

Este eje tiene como propósito fortalecer las capacidades de los servidores públicos para generar, gestionar, compartir y aplicar el conocimiento institucional, promoviendo la innovación como herramienta para el mejoramiento continuo de los procesos, la toma de decisiones y la calidad del servicio público.

La gestión del conocimiento se orienta a reconocer, documentar y aprovechar el saber individual y colectivo de los servidores públicos, asegurando la transferencia de experiencias,

buenas prácticas y lecciones aprendidas, con el fin de preservar el conocimiento institucional y reducir la dependencia de las personas.

Así mismo, este eje impulsa el desarrollo de competencias asociadas a la innovación pública, tales como el pensamiento creativo, la solución de problemas, el uso de metodologías innovadoras y la implementación de mejoras en los procesos, en coherencia con la transformación digital del Estado y el enfoque de servidores públicos 4.0.

11.2 EJE 2: CREACION DEL VALOR PUBLICO

Este eje tiene como propósito fortalecer las competencias de los servidores públicos para generar valor público a través de una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados, que responda de manera efectiva a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

La creación de valor público se fundamenta en el fortalecimiento de capacidades relacionadas con la planeación estratégica, la gestión por procesos, la toma de decisiones basada en evidencia, la rendición de cuentas y la mejora continua, promoviendo el uso adecuado de los recursos públicos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así mismo, este eje impulsa una cultura de servicio centrada en el usuario, el respeto por lo público, la ética, la legalidad y la participación, orientando la actuación del servidor público hacia la generación de confianza, legitimidad y satisfacción social.

Las acciones de capacitación asociadas a este eje contribuyen al fortalecimiento del desempeño institucional, al mejoramiento de la calidad de los servicios públicos y a la consolidación de una gestión pública eficaz, eficiente y orientada al bienestar colectivo, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el enfoque de servidores públicos 4.0

11.3 EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje tiene como propósito fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos, promoviendo el uso estratégico, seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en coherencia con la modernización del Estado y el enfoque de servidores públicos 4.0.

La Transformación Digital se orienta a desarrollar capacidades relacionadas con la apropiación de herramientas tecnológicas, la gestión de la información, la automatización de procesos, el uso de datos para la toma de decisiones y la innovación en la prestación de los servicios públicos.

Así mismo, este eje impulsa el fortalecimiento de competencias en gobierno digital, seguridad de la información, protección de datos personales, interoperabilidad y adopción de nuevas tecnologías, contribuyendo a mejorar la eficiencia institucional, la transparencia y la calidad del servicio al ciudadano.

Las acciones de capacitación asociadas a este eje fomentan una cultura organizacional abierta al cambio, la innovación y el aprendizaje continuo, facilitando la adaptación de los servidores públicos a los retos del entorno digital y generando mayor valor público, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

11.4 EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Este eje tiene como propósito fortalecer en los servidores públicos los principios de probidad, integridad, transparencia y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto por lo público, la legalidad y el cumplimiento de los deberes éticos.

La probidad y la ética de lo público se orientan a consolidar comportamientos íntegros, la prevención de la corrupción, la adecuada administración de los recursos públicos y la toma de decisiones responsables, en concordancia con los valores del servicio público y la normativa vigente.

Así mismo, este eje busca fortalecer el conocimiento y la apropiación del Código de Integridad, el régimen disciplinario, la gestión de conflictos de interés y los principios de buen gobierno, contribuyendo a generar confianza ciudadana y legitimidad institucional.

Las acciones de capacitación asociadas a este eje fomentan una actuación ética, transparente y comprometida de los servidores públicos, impactando positivamente el desempeño institucional y la prestación de servicios con calidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el enfoque de servidores públicos 4.0.

12. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

El Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico o dependencia, de acuerdo con las necesidades del servicio y las prioridades institucionales definidas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Son beneficiarios del plan:

- Los servidores públicos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.
- Los servidores públicos vinculados en las diferentes modalidades previstas por la normatividad vigente.
- Las áreas y procesos institucionales que se fortalecen mediante el desarrollo de competencias del talento humano.
- La ciudadanía (estudiantes docencia y servicio) y los usuarios del servicio, como beneficiarios indirectos de la mejora en la calidad, eficiencia y oportunidad de la gestión pública.

12.1 OBLIGACIONES

Los servidores públicos beneficiarios del Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Participar de manera activa y responsable en las actividades de capacitación programadas en la plataforma san camilo learning o capacitaciones previamente programadas de forma presencial, de acuerdo con las necesidades del servicio y las disposiciones institucionales.
2. Cumplir con los horarios, metodologías y lineamientos establecidos para el desarrollo de las acciones de capacitación.

3. Aplicar en el ejercicio de sus funciones los conocimientos y habilidades adquiridos, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y de los procesos institucionales.
4. Compartir y transferir el conocimiento adquirido con los demás servidores públicos cuando así se requiera, fortaleciendo la gestión del conocimiento institucional.
5. Cumplir con los mecanismos de evaluación y seguimiento definidos por la entidad para medir la efectividad de las capacitaciones en la plataforma san camilo learning o capacitaciones previamente programadas de forma presencial.
6. Hacer uso adecuado de los recursos institucionales destinados para la capacitación.
7. Acatar las políticas, normas y directrices relacionadas con el Plan Institucional de Capacitaciones y con la gestión del talento humano.

Así mismo, la entidad se compromete a garantizar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, asegurando el acceso equitativo, la calidad de las acciones formativas y la adecuada asignación de los recursos.

13. METODOLOGÍA

La metodología del Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en un enfoque sistemático, participativo y orientado a resultados, alineado con los objetivos estratégicos de la institución y las necesidades reales de los servidores públicos.

14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se identifican las brechas de conocimientos, habilidades y competencias mediante: Análisis de perfiles de puesto, evaluaciones de desempeño, encuestas y entrevistas a servidores públicos, revisión de cambios normativos, tecnológicos y organizacionales.

15. PLANIFICACIÓN

Con base en el diagnóstico se elabora el Plan Institucional de Capacitación, que incluye:

- Objetivos generales y específicos
- Programas y actividades de capacitación
- Modalidades (plataforma san camilo learning, presencial, virtual o mixta)

- Cronograma anual
- Recursos humanos, técnicos y financieros
- Población objetivo

16. DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Se estructuran los contenidos formativos considerando: Competencias técnicas y transversales, metodologías activas de aprendizaje, materiales didácticos adecuados, enfoque práctico y aplicable al puesto de trabajo.

16.1 Ejecución

Se desarrollan las actividades de capacitación conforme a lo planificado, garantizando: Participación activa de los servidores públicos y procesos contratados, uso eficiente de recursos, registro y control de asistencia.

16.2 Evaluación

La capacitación se evalúa en diferentes niveles: Satisfacción de los participantes, aprendizaje adquirido, aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo, impacto en el desempeño institucional.

16.3 Seguimiento y mejora continua

Se realiza un seguimiento permanente para: Verificar el cumplimiento del plan, identificar oportunidades de mejora, actualizar contenidos y metodologías, retroalimentar futuros planes de capacitación.

16.4 Mejora continua

Los resultados del seguimiento y la evaluación constituyen insumo para la actualización y fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitaciones, permitiendo la adopción de acciones de mejora y el ajuste permanente de las estrategias formativas.

17. ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La estrategia del componente del Plan Institucional de Capacitación se orienta al fortalecimiento integral de las competencias de los servidores públicos, mediante acciones de formación alineadas con los objetivos estratégicos institucionales, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Esta estrategia se fundamenta en la identificación de necesidades reales de capacitación, a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, garantizando la pertinencia, oportunidad y aplicabilidad de las acciones formativas en los puestos de trabajo.

La entidad implementará estrategias de capacitación bajo modalidades presenciales, virtuales y mixtas, priorizando el uso de herramientas tecnológicas, plataformas de aprendizaje y metodologías activas que faciliten el aprendizaje significativo, el intercambio de experiencias y la transferencia del conocimiento.

Así mismo, se promoverá el enfoque de servidores públicos 4.0, fortaleciendo competencias digitales, innovación, gestión del cambio, ética pública y orientación al ciudadano, con el fin de mejorar el desempeño institucional y la calidad del servicio.

La estrategia contempla el uso eficiente de los recursos disponibles, el aprovechamiento de la oferta institucional y externa de capacitación, la articulación interinstitucional y la medición del impacto de las acciones formativas, como insumos para la mejora continua del Plan Institucional de Capacitación.

1. **INDUCCION:** La E.S.E. Hospital Psiquiátrico San Camilo, continúa fortaleciendo la integración del empleado a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, a través de la Plataforma San Camilo Learning.
2. **REINDUCCION:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el

momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de la Plataforma San Camilo Learning.

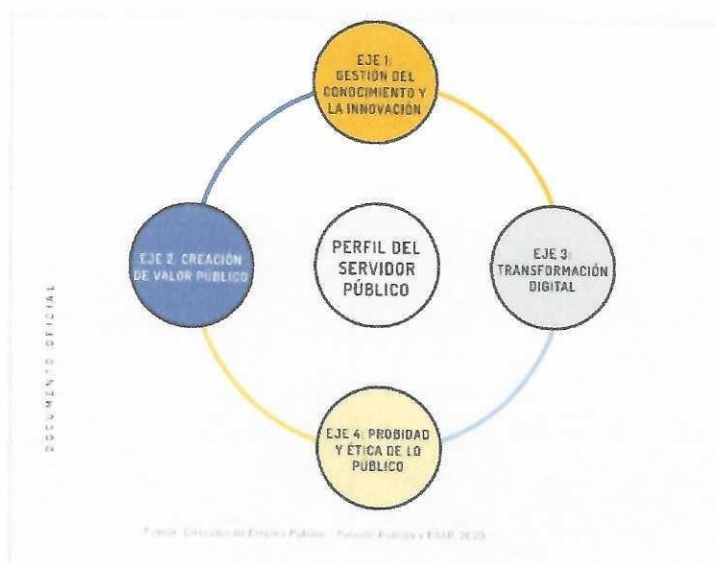
18. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación se soportan en documentos que permiten evidenciar su planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, garantizando la trazabilidad, el cumplimiento normativo y la mejora continua del proceso

- Estudio de necesidades de capacitación Código: AD-TH-P-03-R-04 versión 01 necesidades de capacitación.
- Cronograma CODIGO: ES-PLI- P-01-R-03 VERSION:01
- Informe de la plataforma San Camilo Learning, acta, indicadores establecidos en el plan institucional de capacitaciones.
- Certificados cuando apliquen de las capacitaciones realizadas a los servidores y colaboradores de la entidad.

19. PROGRAMACIÓN POR EJES TEMÁTICOS

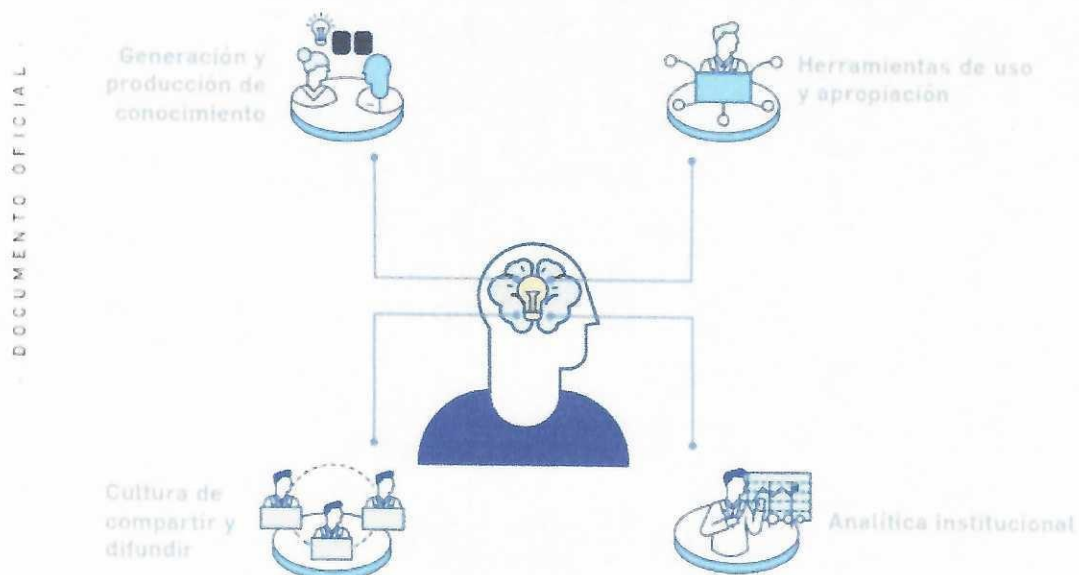
Se realizará algunas capacitaciones sugeridas por la función Pública y ESAP de acuerdo a la oferta brindada por la ESAP (<https://sirecec4.esap.edu.co/inicio>); Función Pública u otras entidades que permitan realizar algunas capacitaciones propuestas.



Fuente: Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030

19.1 EJE 1: gestión del conocimiento y la innovación en el servidor público

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030

19.1.1 Capacitaciones sugeridas por el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030

Gestión del Conocimiento en la Administración Pública

- Conceptos básicos y principios de la gestión del conocimiento
- Importancia estratégica del conocimiento en el sector público
- Tipos de conocimiento: tácito y explícito
- Ciclo de la gestión del conocimiento (creación, captura, almacenamiento, transferencia y uso)

Cultura Organizacional y Aprendizaje Institucional

- Cultura de aprendizaje continuo en el sector público
- Trabajo colaborativo y comunidades de práctica
- Gestión del cambio y resistencia organizacional
- Liderazgo para la gestión del conocimiento

Herramientas y Tecnologías para la Gestión del Conocimiento

- Sistemas de información y repositorios institucionales
- Uso de plataformas digitales colaborativas
- Documentación de procesos y lecciones aprendidas
- Buenas prácticas en la gestión documental

Innovación en la Gestión Pública

- Conceptos y tipos de innovación pública
- Innovación orientada al ciudadano
- Mejora continua de procesos
- Innovación en servicios públicos

Creatividad y Pensamiento Innovador

- Técnicas de creatividad aplicadas a la gestión pública
- Design Thinking en el sector público
- Resolución innovadora de problemas

- Generación y evaluación de ideas innovadoras

Gestión de Ideas y Proyectos Innovadores

- Sistemas de gestión de ideas institucionales
- Formulación y priorización de proyectos de innovación
- Metodologías ágiles aplicadas al sector público
- Gestión de riesgos en proyectos innovadores

Transferencia del Conocimiento

- Buenas prácticas y lecciones aprendidas
- Mentoring y coaching institucional
- Gestión del conocimiento intergeneracional
- Continuidad del conocimiento en procesos críticos

Innovación Digital y Transformación Pública

- Gobierno digital y transformación digital
- Uso de datos para la toma de decisiones
- Innovación tecnológica en la administración pública
- Automatización y mejora de trámites

Ética, Transparencia e Innovación

- Innovación con enfoque ético
- Uso responsable de la información
- Transparencia y acceso a la información pública
- Protección de datos y seguridad de la información

Medición del Impacto de la Gestión del Conocimiento e Innovación

- Indicadores de gestión del conocimiento
- Evaluación del impacto de la innovación
- Resultados institucionales y valor público
- Mejora continua basada en evidencias

19.2 EJE 2: CREACION DEL VALOR PUBLICO

Figura 17: Creación de valor público.



Fuente: Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030

19.2.1 Fundamentos de la Creación de Valor Público

Concepto de valor público

Importancia del valor público en la gestión pública

Diferencias entre valor público y valor privado

Enfoque de resultados y bienestar ciudadano

19.2.2 Enfoque Estratégico del Valor Público

Marco estratégico del valor público (Modelo de Mark Moore)

Misión institucional y generación de valor público

Alineación de políticas públicas con necesidades ciudadanas

Toma de decisiones orientada al valor público

19.2.3 Gestión Pública Orientada a Resultados

Gestión por resultados en el sector público

Indicadores de desempeño y valor público

Medición de impactos sociales

Uso de evidencias para la toma de decisiones

19.2.3 Ciudadano como Centro de la Gestión Pública

Enfoque de servicio al ciudadano

Identificación de necesidades y expectativas ciudadanas

Experiencia del usuario en los servicios públicos

Participación ciudadana y co-creación de valor público

19.2.4 Diseño y Mejora de Servicios Públicos

Diseño de servicios centrados en el ciudadano

Innovación en servicios públicos

Simplificación y mejora de trámites

Calidad y accesibilidad de los servicios públicos

19.2.4 Ética, Transparencia y Confianza Pública

Ética pública y valor público

Transparencia y rendición de cuentas

Integridad institucional

Construcción de confianza ciudadana

19.2.5 Innovación y Valor Público

Innovación pública para generar valor

Soluciones innovadoras a problemas públicos

Uso de tecnologías para crear valor público

Innovación social en el sector público

19.2.6 Gestión del Conocimiento para el Valor Público

Uso del conocimiento institucional para generar valor

Buenas prácticas y lecciones aprendidas

Aprendizaje organizacional y mejora continua

Gestión de datos e información pública

19.2.7 Articulación Interinstitucional y Alianzas

Coordinación entre entidades públicas

Alianzas público-privadas y sociales

Trabajo colaborativo para crear valor público

Gobernanza y redes institucionales

19.2.8 Evaluación y Medición del Valor Público

Indicadores de valor público

Evaluación de políticas y programas públicos

Impacto social y territorial

Retroalimentación para la mejora continua

19.3 EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

19.3.1 Fundamentos de la Transformación Digital

- Concepto y alcance de la transformación digital
- Transformación digital en el sector público
- Beneficios para la gestión institucional y el ciudadano
- Madurez digital en las entidades públicas

19.3.2 Gobierno Digital

- Gobierno electrónico y gobierno digital
- Servicios públicos digitales
- Interoperabilidad entre instituciones
- Normativa y estándares de gobierno digital

19.3.3 Cultura Digital y Gestión del Cambio

- Cultura organizacional digital
- Liderazgo digital en el sector público
- Gestión del cambio y adaptación tecnológica
- *Competencias digitales del servidor público*

19.3.4 Diseño de Servicios Digitales Centrados en el Ciudadano

- Experiencia del usuario (UX) en servicios públicos
- Simplificación y digitalización de trámites
- Accesibilidad e inclusión digital
- Co-creación de servicios digitales con la ciudadanía

19.3.5 Innovación y Tecnologías Emergentes

- Innovación digital en la gestión pública
- Uso de inteligencia artificial en el sector público
- Automatización de procesos

- Tecnologías emergentes aplicadas a servicios públicos

19.3.6 Gestión de Datos y Toma de Decisiones

- Gestión y calidad de datos públicos
- Gobierno de datos
- Uso de datos para políticas públicas
- *Analítica y visualización de información*

19.3.6 Ciberseguridad y Protección de la Información

- Seguridad de la información en el sector público
- Protección de datos personales
- Riesgos digitales y buenas prácticas de ciberseguridad
- Concientización y responsabilidad del servidor público

19.3.7 Herramientas Digitales para la Gestión Pública

- Plataformas digitales institucionales
- Herramientas colaborativas y trabajo remoto
- Gestión documental electrónica
- Firma electrónica y expediente digital

19.3.8 Transformación de Procesos Institucionales

- Digitalización y automatización de procesos
- Mejora continua de procesos con tecnología
- Gestión por procesos y transformación digital
- Reducción de tiempos y costos administrativos

19.3.9 Evaluación y Sostenibilidad de la Transformación Digital

- Indicadores de madurez digital
- Medición de resultados e impacto digital
- Sostenibilidad de los proyectos digitales
- Mejora continua y actualización tecnológica

19.4 EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030

19.4.1 Fundamentos de la Ética Pública

- Concepto de ética y ética pública
- Principios y valores del servicio público
- Importancia de la ética en la función pública
- *Ética, legalidad y legitimidad institucional*

19.4.2 Probidad Administrativa

- Concepto y alcance de la probidad
- Deberes y responsabilidades del servidor público
- Uso adecuado de los recursos públicos
- Conducta intachable y vocación de servicio

19.4.3 Marco Normativo y Régimen de Responsabilidades

- Normativa sobre ética y probidad en la administración pública
- Responsabilidad administrativa, civil y penal
- Consecuencias del incumplimiento ético

- Obligaciones legales del servidor público

19.4.4 Conflicto de Intereses

- Concepto y tipos de conflicto de intereses
- Identificación y prevención de conflictos
- Declaración de intereses
- Manejo ético de situaciones de conflicto

19.4.5 Transparencia y Acceso a la Información Pública

- Principios de transparencia
- Derecho de acceso a la información pública
- Obligaciones de los servidores públicos
- Buenas prácticas de transparencia institucional

19.4.6 Lucha contra la Corrupción

- Conceptos y tipos de corrupción
- Factores de riesgo en la gestión pública
- Mecanismos de prevención y control
- Rol del servidor público en la lucha anticorrupción

19.4.7 Ética en la Toma de Decisiones Públicas

- Dilemas éticos en la gestión pública
- Toma de decisiones con enfoque ético
- Análisis de casos y situaciones reales
- Responsabilidad y rendición de cuentas

19.4.8 Integridad Institucional

- Sistemas de integridad pública
- Códigos de ética y conducta
- Cultura organizacional basada en valores
- Compromiso ético institucional

19.4.9 Denuncia y Protección al Denunciante

- Mecanismos de denuncia ética
- Protección del denunciante
- Confidencialidad y debido proceso
- Responsabilidad institucional frente a denuncias

19.4.10 Ética y Servicio al Ciudadano

- Trato digno y respetuoso al ciudadano
- Ética en la atención y prestación de servicios públicos
- Igualdad, imparcialidad y no discriminación
- Construcción de confianza ciudadana

20. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones – PIC se realizará a través del cumplimiento del Cronograma CODIGO: ES-PLI- P-01-R-03 VERSION:01, de capacitaciones programado para la vigencia 2026, y según lo establecido en el presente plan, igualmente con la matriz de indicadores de procesos y una evaluación con frecuencia trimestral y de forma anual a través de los lineamientos dados por función pública a través de la herramienta FURAG - MIPG y Matriz GETH – MIPG.

INDICADORES:

1. **Cumplimiento del Plan de Capacitación:** (No. de actividades de capacitación ejecutadas / No. de Actividades Programadas) * 100.
2. **Eficacia de la Capacitación:** (No. de funcionarios con calificación superior a 70% en la prueba pos test /Total de funcionarios que asistieron a Capacitaciones) * 100
3. **Cumplimiento de asistencia a la capacitación:** (No. De servidores capacitadores/total de servidores y colaboradores citados) * 100

- Dar cumplimiento a los indicadores de acuerdo a la matriz CODIGO ES-GIM-GC-P-03-R-02 de gestión integral del mejoramiento.
- Análisis de indicadores de procesos matriz CÓDIGO: ES-GIM-GIC-P-9-R-4 de gestión integral del mejoramiento

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:



CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo



PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe de oficina Talento Humano



NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026
