

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC- 2026

Dirección de Recursos Humanos



EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P E.I.C.E

2026

Contenido

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	3
1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo	3
3. Enfoque Estratégico del Programa	3
4. Objetivos del Programa	4
Objetivo General:.....	4
5. Alcance.....	4
6. Diagnóstico Base para la Planeación.....	4
7. Articulación Institucional del Programa	4
8. Articulación de Roles	4
9. Responsabilidades del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	5
10. Componente de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.....	5
11 Metodología	6
12. Indicadores y Evaluación	6
13. Seguimiento y Mejora Continua	7
14 Planeación	8

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

1. Introducción

El Programa Institucional de Capacitación 2026 de EMPOCABAL E.S.P. E.I.C.E. se estructura como un eje estratégico del desarrollo organizacional y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, orientado al fortalecimiento integral del talento humano, con énfasis en el ser, el bienestar psicológico, la salud mental y la calidad de las relaciones laborales.

Durante las vigencias anteriores, la Entidad ha desarrollado de manera consistente procesos de capacitación técnica y certificación de competencias laborales, alcanzando satisfactoriamente los indicadores establecidos en esta materia. En coherencia con dichos avances, la vigencia 2026 prioriza el desarrollo humano, emocional y psicosocial de los trabajadores, entendiendo que el fortalecimiento del ser impacta positivamente la productividad, el clima laboral, la calidad del servicio y la mitigación de los factores de riesgo psicosocial.

Este programa se fundamenta en el análisis del Informe de Grupos Ocupacionales y Medición de Riesgo Psicosocial, el cual reemplaza el diagnóstico tradicional de necesidades de capacitación y orienta la planeación estratégica de las acciones formativas.

2. Marco Normativo

El presente programa se desarrolla en cumplimiento de la normativa vigente, entre la cual se destaca:

- Constitución Política de Colombia, artículos 25, 49 y 53.
- Ley 1562 de 2012, Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019, Estándares Mínimos del SG-SST.
- Resolución 2646 de 2008, factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 2764 de 2022, batería de instrumentos para riesgo psicosocial.
- Ley 1010 de 2006, acoso laboral.
- Ley 1616 de 2013, salud mental.
- Normatividad vigente relacionada con capacitación y desarrollo del talento humano en entidades públicas.

3. Enfoque Estratégico del Programa

El enfoque del Programa de Capacitación 2026 se orienta al fortalecimiento del ser del trabajador, promoviendo competencias emocionales, sociales y relacionales que favorezcan ambientes laborales saludables. Este enfoque reconoce que las personas no solo aportan

desde el saber y el hacer, sino también desde su equilibrio emocional, motivación, sentido de pertenencia y capacidad de relacionamiento.

El desarrollo del ser genera beneficios organizacionales medibles, tales como: mejora del clima organizacional, reducción del estrés laboral, fortalecimiento del compromiso institucional, incremento de la productividad y disminución del riesgo psicosocial.

4. Objetivos del Programa

Objetivo General:

Fortalecer las competencias psicosociales, emocionales y relacionales de los trabajadores de EMPOCABAL durante la vigencia 2026, mediante un programa de capacitación enfocado en el desarrollo del ser, que contribuya a la mejora del clima organizacional, la productividad y la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Objetivos Específicos:

- Promover habilidades de liderazgo saludable y comunicación efectiva.
- Fortalecer la gestión emocional y el manejo del estrés laboral.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción laboral.
- Apoyar los procesos de evaluación, seguimiento y mejora del talento humano.
- Articular las acciones formativas con el SG-SST y el componente epidemiológico.

5. Alcance

El programa aplica a los empleados públicos, trabajadores oficiales y líderes de proceso de EMPOCABAL, priorizando los grupos ocupacionales con niveles de riesgo psicosocial alto y muy alto, de acuerdo con el informe técnico vigente.

6. Diagnóstico Base para la Planeación

La planeación del presente programa se fundamenta en el Informe de Grupos Ocupacionales y Medición de Riesgo Psicosocial, el cual reemplaza el diagnóstico convencional de necesidades de capacitación. Este documento permite identificar oportunidades de intervención relacionadas con liderazgo, demandas del trabajo, control laboral, reconocimiento y relaciones interpersonales.

7. Articulación Institucional del Programa

El Programa de Capacitación 2026 se articula con los procesos de gestión del talento humano, evaluación del desempeño, clima organizacional, bienestar institucional y planes de acción derivados de la dirección de recursos humanos, con el fin de garantizar coherencia, impacto y sostenibilidad en las intervenciones realizadas.

8. Articulación de Roles

La implementación del Programa Institucional de Capacitación 2026 se sustenta en un trabajo articulado e interdisciplinario entre la Psicología Organizacional y el área de

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), reconociendo las competencias técnicas, normativas y profesionales propias de cada proceso.

La **Psicología Organizacional** lidera el diseño, la planeación, la ejecución y la evaluación del programa desde una perspectiva de desarrollo humano, clima organizacional, salud mental y fortalecimiento de competencias psicosociales. Su rol se orienta a promover el bienestar emocional, la mejora de las relaciones laborales, el acompañamiento psicosocial individual y grupal, así como la medición de variables asociadas a la satisfacción laboral y al clima organizacional, en coherencia con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Por su parte, el **área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** cumple un rol fundamental y complementario, en tanto es la instancia responsable de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de riesgos laborales, así como de liderar el **componente de vigilancia epidemiológica psicosocial**. Desde esta función, SST aporta el análisis técnico de indicadores como ausentismo, incapacidades, eventos asociados al estrés laboral y otros factores de riesgo, permitiendo que las acciones de capacitación se integren de manera efectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La articulación entre ambas áreas permite que el programa no solo tenga un enfoque formativo y preventivo desde lo humano, sino que también cuente con un soporte técnico, normativo y epidemiológico sólido, garantizando intervenciones coherentes, medibles y sostenibles. Este trabajo conjunto fortalece la toma de decisiones institucionales, optimiza los recursos y contribuye de manera integral a la prevención del riesgo psicosocial, al mejoramiento del clima organizacional y a la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.

9. Responsabilidades del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsable de:

- Liderar las capacitaciones relacionadas con la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores con la ARL
- Planificar, ejecutar y evaluar las capacitaciones asociadas a riesgos laborales.
- Gestionar y liderar el componente de vigilancia epidemiológica psicosocial.
- Analizar indicadores de ausentismo, incapacidades y eventos asociados al estrés laboral.
- Articular las acciones con el COPASST, Comité de Convivencia y la ARL.

10. Componente de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

El componente epidemiológico psicosocial hace parte integral del SG-SST y es responsabilidad directa del área de SST. Incluye la identificación, análisis, seguimiento e

intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del impacto de las capacitaciones como medidas de intervención primaria y secundaria.

11 Metodología

La metodología del Programa Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en un enfoque **psicoeducativo, participativo y preventivo**, orientado al desarrollo del ser del trabajador y a la intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados en la Entidad.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de **talleres psicoeducativos** que integran contenidos teóricos y prácticos, facilitando la comprensión de conceptos asociados al bienestar emocional, la comunicación asertiva, el liderazgo saludable, el manejo del estrés y las relaciones laborales. Estos talleres se diseñan con metodologías activas, promoviendo la reflexión individual y colectiva, el aprendizaje significativo y la aplicación de los conocimientos en el contexto laboral cotidiano.

Adicionalmente, se propiciarán **espacios participativos** que favorezcan la expresión, el diálogo y la construcción conjunta de estrategias de mejora, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la cohesión de los equipos de trabajo y la corresponsabilidad frente al bienestar organizacional. Estos espacios permiten recoger percepciones, experiencias y propuestas de los trabajadores, insumos fundamentales para el ajuste continuo del programa.

La metodología incorpora, de manera transversal, la **evaluación de impacto**, entendida como un proceso sistemático de análisis de los efectos de las capacitaciones en el bienestar, el clima organizacional y la percepción del riesgo psicosocial. De esta manera, la metodología no se limita a la ejecución de actividades formativas, sino que se orienta a generar transformaciones reales y sostenibles en el entorno laboral.

12. Indicadores y Evaluación

La evaluación del Programa Institucional de Capacitación 2026 se realizará a partir de un sistema de indicadores **cualitativos y de impacto**, priorizando la medición de la experiencia de los participantes y los efectos de las acciones formativas en el entorno organizacional, más allá del simple registro de cobertura o asistencia.

En este sentido, se emplearán **indicadores de satisfacción**, que permitan conocer la percepción de los trabajadores frente a la pertinencia, claridad, metodología y utilidad de las capacitaciones recibidas. Estos indicadores aportan información clave sobre la calidad del proceso formativo y el nivel de aceptación de las estrategias implementadas.

De igual forma, se evaluará la **percepción de utilidad**, entendida como el grado en que los participantes consideran que los contenidos y herramientas adquiridas pueden ser aplicados en su quehacer laboral, contribuyendo a la mejora de sus relaciones, su desempeño y su bienestar emocional.

Finalmente, se analizará el **impacto en el clima organizacional y en los factores de riesgo psicosocial**, a través de instrumentos de medición, retroalimentación cualitativa y análisis de información institucional. Este enfoque de evaluación permite valorar el aporte del programa a la prevención del estrés laboral, al fortalecimiento de los factores protectores y al mejoramiento de las dinámicas laborales, proporcionando insumos objetivos para la toma de decisiones.

13. Seguimiento y Mejora Continua

El seguimiento del Programa Institucional de Capacitación 2026 se realizará de manera **periódica y sistemática**, con el propósito de verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, evaluar la efectividad de las acciones formativas y garantizar la mejora continua del proceso.

Los resultados derivados de la evaluación del programa serán **integrados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, especialmente en lo relacionado con la identificación, análisis y control de los factores de riesgo psicosocial. Esta integración permite que las capacitaciones se consoliden como medidas de intervención primaria y secundaria dentro del sistema, fortaleciendo el enfoque preventivo.

Asimismo, los hallazgos del seguimiento alimentarán los **planes de acción institucionales y de la Dirección de Recursos Humanos**, permitiendo ajustar estrategias, priorizar nuevas intervenciones y fortalecer la articulación entre capacitación, bienestar, clima organizacional y vigilancia epidemiológica. De esta manera, el programa se concibe como un proceso dinámico, flexible y en permanente evolución, orientado a responder de manera oportuna a las necesidades de los trabajadores y a los objetivos estratégicos de EMPOCABAL.

Para dar cumplimiento al Programa Institucional de Capacitación 2026, EMPOCABAL contará con el apoyo y articulación de diferentes **entidades públicas, académicas y técnicas**, tanto del orden local como regional y nacional, las cuales permiten fortalecer las acciones formativas sin generar costos adicionales para la Entidad, en concordancia con los principios de eficiencia, austeridad y optimización de recursos públicos.

Así mismo, se deja establecido que EMPOCABAL dispone de un **presupuesto anual destinado a capacitación**, el cual será utilizado de manera estratégica para la contratación de **entidades especializadas** cuando la complejidad técnica, normativa o metodológica de los procesos así lo requiera, garantizando calidad, pertinencia y cumplimiento de los objetivos institucionales.

- ✓ Caja de Compensación Comfamiliar
- ✓ Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal:
- ✓ Entidades Promotoras de Salud. EPS
- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Gobernación de Risaralda.
- ✓ Alcaldía Municipal Santa Rosa de Cabal

- ✓ Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje)
- ✓ ESAP (Escuela de Administración Pública)
- ✓ Instituciones de Educación Superior con presencia regional (universidades públicas):

14 Planeación

Para la ejecución del PIC se cuenta en el presupuesto aprobado para la vigencia 2026, con una apropiación de cuarenta millones (\$ 40.000.000), imputables al rubro 2.1.3.07.02.031.03; debidamente registrado en el plan anual de adquisición.