



**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, AÑO 2022”**

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Santander en uso de sus facultades legales y;

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Artículo 54 de la Constitución Nacional establece "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los que la requieran".
2. Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda Entidad Territorial que administre funcionarios de Carrera Administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio Plan Institucional de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.
3. Que la ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36: Establece los objetivos de la capacitación. Respecto: "La capacitación y formación de los Empleados Públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de servicios".
4. Que el Plan Institucional de Formación y Capacitación de cada ente Territorial es apenas un componente dentro del gran Sistema Nacional de Capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 98, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.
5. Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
6. Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado y adicionado por el decreto 648 de 2017, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales; así mismo señala, que los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyaran en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública, los recursos con los que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.
7. Que en la aplicación de lo previsto en el artículo 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015 y adicionado por el decreto 648 de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñaron en diciembre de 2017 la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
8. Que la ESE Hospital Universitario de Santander para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, tomo como base la GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC ENFOCADO DESDE EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 – 2030, emanado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en abril de 2021.
9. Que la ESE Hospital Universitario de Santander, mediante el Plan Institucional de Capacitación -PIC del año 2022 incluye los ejes estratégicos, establecido en la guía anteriormente mencionada.
10. Que en reunión extraordinaria del Comité de Gestión y Desempeño celebrado el 20 de enero de 2022, aprueba el Plan Institucional de Capacitación 2022.
11. Los recursos con que cuente el Hospital para capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.
12. Que la oficina de presupuesto, ha certificado que existe en el presupuesto de la actual vigencia fiscal el rubro para cubrir la inversión de Capacitación, de la ESE Hospital Universitario de Santander.
13. Que el numeral 30 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, consagra como derecho de todo servidor público "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".



**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, AÑO 2022”**

14. Que de acuerdo con la legislación vigente los servidores públicos de planta de la ESE HUS serán los beneficiarios del plan institucional de capacitación 2022.

Que en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

CAPITULO I

ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

**ARTICULO PRIMERO.** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, para los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander, previsto en el documento anexo, el cual hace parte integral del presente acto administrativo, que será liderado por la Unidad Funcional de Talento Humano.

**ARTICULO SEGUNDO. Responsable del Plan Institucional de Capacitación.** La Unidad Funcional de Talento Humano será el responsable de la ejecución de las actividades contenidas en el Cronograma y de las directrices emanadas en el plan elaborado.

**Párrafo:** La Gerencia y la Unidad Funcional de Talento Humano podrá efectuar los ajustes que se requieran tendientes a cumplir la finalidad del plan de capacitación.

**ARTICULO TERCERO.** Los recursos para la ejecución del plan de capacitación del hospital universitario de Santander, se encuentran apropiados en el rubro presupuestal específico para este fin.

**ARTICULO CUARTO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga a los, 25 ENE 2022

EDGAR JULIÁN NIÑO CARRILLO  
Gerente

Aprobó **JUAN CARLOS SUPELANO VILLAMIZAR**  
Subgerente Administrativo y Financiero ESE HUS

Revisó **GERMAN YESID PEÑA RUEDA**  
Jefe de Oficina Asesora Jurídica ESE HUS

Revisó **MARTHA JEANNETTE CONTRERAS RAMIREZ**  
Profesional Especializado de Apoyo Gerencia

Elaboró **DAMARY RUEDA SANCHEZ**  
Profesional Esp. Unidad Funcional Talento Humano ESE HUS



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022.

## UNIDAD FUNCIONAL DE TALENTO HUMANO

**ENERO DE 2022**



## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
1. DEFINICIONES.....	4
2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS.....	6
3. PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN.....	8
4. MÉTODOS PEDAGÓGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.....	8
4.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	9
4.2. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.....	9
4.3. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	9
5. OBJETIVOS.....	11
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	11
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
6. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	11
7. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
8. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	13
8.1. FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
8.1.1. Encuesta de Cultura Organizacional Enfocada a la Acreditación vigencia 2021.....	13
8.1.2. Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación del Equipo e Individual.....	15
8.1.3. Análisis de resultados del Plan Institucional de Capacitación 2021.....	22
8.1.4. Necesidades Institucionales.....	23
8.1. FASE 2: FORMULACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.....	23
8.2. FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2022.....	25
8.3. FASE 4: SEGUIMIENTO DEL PIC.....	26
9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	27
9.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....	27
9.2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	28
9.3. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO.....	28
10. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	29
11. RESPONSABILIDADES Y RECURSOS.....	29
12. ANEXOS.....	30
12.1. ANEXO CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022.....	30



El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Universitario de Santander 2022, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), encontrándose alineado al Objetivo Estratégico número 4 el cual es Obtener el compromiso del Talento Humano con el mejoramiento continuo y las atenciones seguras y se articula a los Estándares de Gerencia de Talento Humano y al Plan de Desarrollo de la Institución.

El Plan Institucional de Capacitación concebido como una política en construcción permanente, al ser un proceso de carácter estratégico organizado y sistemático, a través del cual se busca plasmar las necesidades de formación y capacitación del talento humano, con la finalidad de desarrollar los conocimientos, competencias y habilidades específicas de los colaboradores vinculados en la Institución.

Por esta razón, la Alta Dirección de la ESE Hospital Universitario de Santander, en busca del mejoramiento de todos los procesos y fortalecer la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo, realizó un diagnóstico de necesidades mediante una encuesta dirigida a los servidores, teniendo en cuenta las evaluaciones de desempeño, la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas, al igual que los compromisos pactados por medio del comité de Comisión de Personal el cual se fundamenta en capacitar al personal en cuanto a la realización de una interventoría de contratos, también se tiene en cuenta las necesidades requeridas producto de la autoevaluación del proceso de acreditación, para fortalecer las habilidades, destrezas, valores y actitudes de los servidores para conseguir los resultados y metas institucionales.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se encuentra fundamentando en la integralidad que posee los colaboradores en sus dimensiones básicas: el saber, el hacer y el ser, las cuales deben ser intervenidas a través de la capacitación, con el propósito de establecer pautas para la formulación de proyectos de aprendizaje, basados en competencias y proporcionar una metodología de aprendizaje basada en problemas y el enfoque de capacitación de competencias. Este plan, incluye los componentes de Inducción- Reinducción, Capacitación y Entrenamiento, los cuales, deben establecerse para el desarrollo de actividades enfocadas a la integración del servidor a la Institución, el incremento y sostenimiento de su eficiencia, la gestión de la ESE HUS, y, su crecimiento personal y laboral.

Por lo anterior, el plan se diseñó en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la Función Pública en Colombia y los consagrados en el direccionamiento estratégico de la Institución. Se priorizaron las acciones de formación más relevantes, tomando como referencia las de importancia estratégica para la ESE HUS. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



## 1. DEFINICIONES

**APRENDIZAJE:** es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

**APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la institución; convirtiendo el conocimiento tácito en implícito, la labor cotidiana y viceversa, convirtiéndose en conocimiento organizacional.

**AULA VIRTUAL DE APRENDIZAJE:** es un entorno de aprendizaje mediado por tecnología que transforma la relación educativa gracias a: la facilidad de comunicación y procesamiento, la gestión y la distribución de información, agregando a la relación educativa nuevas posibilidades y limitaciones para el aprendizaje. Los ambientes o entornos virtuales de aprendizaje son instrumentos de mediación que posibilitan las interacciones entre los sujetos y median la relación de estos con el conocimiento, con el mundo, con los hombres y consigo mismo.

**PLANES DE CAPACITACIÓN:** los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Artículo. 36).

**CAPACITACIÓN FORMAL:** Se refiere a la educación impartida por establecimientos educativos debidamente aprobados, de manera regular, en ciclos lectivos, con pautas curriculares progresivas y conducentes a la obtención de grados o títulos.

**COMPETENCIAS:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Decreto 2539 de 2005).

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES:** Documento que se realiza con distintos insumos institucionales (prioridades asociadas al plan nacional de desarrollo, lineamientos de la alta dirección, análisis de resultados de la capacitación y formación del año anterior e identificación de problemas reales y potenciales) y permite establecer las necesidades de capacitación de los colaboradores de la institución, es el insumo principal para elaborar el plan institucional de capacitación (PIC).

**DIMENSIÓN HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.



**DIMENSIÓN SABER:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

**DIMENSIÓN SER:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas es de mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica.

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

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:** es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado.

**INDICADOR:** Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

**INDUCCIÓN:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN:** es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de



los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

**PROGRAMAS DE APRENDIZAJE:** Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

**REINDUCCIÓN:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE:** Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el colaborador debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje.

## 2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS.

- ❶ Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- ❷ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ❸ Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ❹ Ley 1952 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, Artículo 37 – Título IV Derechos, Deberes, Prohibiciones, Incompatibilidades, Impedimentos, Inhabilidades y Conflictos de Intereses del Servidor Publico
- ❺ Ley 909 de septiembre 23/2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ❻ Ley 1960 de 2019 por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3, el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 que dispone,

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.





- ❏ 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 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y 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 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ❏ Resolución 390 de 2017, por la cual Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
- ❏ Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera". 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- ❏ Sentencia C-527 de agosto de 2017, en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
- ❏ Decreto 051 de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
- ❏ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.



- 2 Circular No100.04-2018 Expedida el 14 de diciembre de 2018 por el Departamento de la Función Pública, la cual estipula como obligatorio la inclusión en los programas de inducción y reintroducción la realización del curso virtual sobre el modelo integrado de planeación y gestión.

### 3. PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN

La Capacitación en la ESE Hospital Universitario de Santander, se enfocará en los siguientes principios, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- 2 **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- 2 **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- 2 **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- 2 **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- 2 **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- 2 **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- 2 **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- 2 **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- 2 **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del de la Unidad.

### 4. MÉTODOS PEDAGÓGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

La ESE HUS, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias de sus funcionarios, contribuirá al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales. Por esta razón, el Plan Institucional de Capacitación PIC, se desarrolla a través de recursos propios para lo cual podrá gestionar con entidades públicas o privadas la realización de los programas de aprendizaje según las necesidades de los colaboradores.



#### 4.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- ❑ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ❑ **Desarrollo de 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 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.
- ❑ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

#### 4.2. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

- ❑ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- ❑ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- ❑ **Valoración de los Aprendizajes:** Son producto de la evaluación del desempeño.

Las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias, hacen que los participantes sean los protagonistas en los procesos de aprendizaje. Esto significa que los servidores en procesos de capacitación deben asumir el diseño y concertación de los objetivos de aprendizaje, la gestión de su aprendizaje, el acceso y desarrollo de actividades de aprendizaje, la interacción con docentes y otros participantes.

#### 4.3 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados:

- ❑ **Eje 1. del Conocimiento y la Innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

##### Componentes:

- ✓ **Generación y producción de conocimiento:** facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento



constante y organizada

en sistemas que sean usados de manera por los servidores públicos de la entidad.

- ✓ **Herramientas de uso y apropiación:** facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad.
- ✓ **Cultura de compartir y difundir:** favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros.
- ✓ **Analítica institucional:** realizar medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras

🕒 **Eje 2. Creación de valor público:** fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

🕒 **Eje 3. Transformación digital:** Encamina la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

🕒 **Eje 4. Probidad y ética de lo público:** fortalece el reconocimiento de la integridad del ser, en el ámbito de formación y capacitación reconociendo al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades.

Por lo anterior, es necesario incorporar en los ejes temáticos la dimensión de las competencias, las cuales se definen en las siguientes tres categorías:

- 🕒 **“El Saber” (Conocimientos):** Permite adquirir conocimientos profundos, que involucra un aprendizaje memorístico de información que integra al colaborador.
- 🕒 **“El Hacer” (Habilidades):** Busca fortalecer las destrezas que permiten la adaptación al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo.
- 🕒 **“El Ser” (Actitudes):** Proporciona una tendencia de comportamientos que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.

Esto con la finalidad de que el PIC busque liderar en la Institución el desarrollo del talento humano preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicas, que permita adaptarse a las necesidades de la sociedad y estar en constante aprendizaje.



#### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias de los colaboradores de la ESE Hospital Universitario de Santander, a través de actividades de capacitación acordes a las necesidades de la Entidad, que permitan el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación para contribuir así a mejorar su desempeño y fortalecer la competitividad laboral; de tal forma que aporten al cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos.

#### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores.
- Programar las acciones de Capacitación, para la respectiva vigencia articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander desde las tres dimensiones del Hacer, Saber y Ser.
- Efectuar el Plan de Capacitación con actividades que impacten en el que hacer individual e institucional.

#### 6. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Por lo anterior, los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan, para lo cual el profesional encargado de la Unidad Funcional de Talento Humano (UFTH) comunicará, mediante el proceso de difusión de la información por medio de la oficina de Prensa, las actividades a desarrollar.
- b. Cada área o grupo de trabajo realizará un plan de acción dando cumplimiento al tema que se encuentre suscrito en el cronograma del Plan Institucional de Capacitaciones, donde deberá entregar evidencias sobre la actividad de capacitación o formación brindada.
- c. Los jefes inmediatos deben facilitar la asistencia de los servidores a su cargo, a los eventos de capacitación y/o formación que programe la Institución. El servidor público deberá descargar de Almera el formato GTH-DTH-FO-07, diligenciarlo y llevarlo a la Unidad Funcional de Talento Humano con el fin de informar y legalizar la debida autorización, por lo menos con un (01) día de anterioridad al día de la actividad. Así como también, si el entrenamiento o capacitación requiriera que el colaborador se ausentará de la institución por más de un (01) día será necesario poner en conocimiento de gerencia



- y contar con su debida autorización, para concertar la asistencia a los eventos y actividades de capacitación con el fin de no afectar el buen desarrollo de sus funciones.
- d. Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta de reunión, la cual debe ser remitida a la Unidad Funcional de Talento Humano, dentro del mes calendario siguiente.
  - e. El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación o evaluaciones establecidos para el mismo.
  - f. Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de la Institución, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la ESE Hospital Universitario de Santander el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.
  - g. Los líderes de los procesos solicitan a la Unidad Funcional de Talento Humano, la creación de usuario de los colaboradores que ingresen a su área, a través del diligenciamiento del formato creación de usuario plataforma virtual GTH-DTH-FO-22, por lo tanto, el supervisor requerirá al contratista para que garantice que el 100% del personal a su cargo realice la inducción mediante el GTH-ITH-FO-02 FORMATO CERTIFICADO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN expedido máximo a los 30 días de la persona haber ingresado a la Institución, cabe resaltar que el certificado de Inducción General debe actualizarse anualmente.
  - h. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
  - i. Cada uno de los temas contemplados en el plan institucional de capacitación, se ejecutará con el apoyo de cada líder de proceso y jefes de áreas, donde de acuerdo a sus conocimientos y habilidades serán responsables del desarrollo del tema definido según las necesidades de capacitación.
  - j. Cada responsable al ejecutar un Programa de Aprendizaje, tendrá como máximo 15 días hábiles para diligenciar el Informe de Ejecución Programa de Aprendizaje GTH-DTH-FO-33, y hacerlo llegar por correo electrónico a la Unidad Funcional de Talento Humano capacitacionycultura@hus.gov.co, con el propósito de dar registro y seguimiento a las actividades correspondientes relacionadas al Plan Institucional de Capacitación.

#### 7. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan Institucional de Capacitación 2022 de la ESE Hospital Universitario de Santander, se encuentran descritos en el Procedimiento de Difusión de la Información Institucional GDI-COM-PR-01, entre los que se mencionan el Correo Institucional, Página Web y Correspondencia. Así mismo, las redes sociales y comunitarias que la ESE HUS tiene disponibles como facilitadoras de la gestión, tales como, Página Web, Facebook y Twitter. Para los mecanismos de difusión de información, se realizará el seguimiento y monitoreo periódico del acceso a la promoción de intervenciones ofertadas y a los actores encargados de su implementación.



## 8. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Debido a que el presente Plan Institucional de Capacitación busca fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación promoviendo el desarrollo integral de los servidores, para su ejecución es necesario ejecutar las siguientes cuatro fases:

1. **Diagnóstico de Necesidades:** Se realiza la identificación de necesidades de capacitación de acuerdo a las prioridades detectadas en la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, Lineamientos de la Alta Dirección y Comisión de Personal, Resultados de Auditorías.
2. **Formulación de los Programas de Aprendizaje:** Una vez, priorizadas las necesidades de capacitación, se consolida la información de acuerdo a las categorías del "Saber, Hacer y Ser".
3. **Ejecución del PIC:** De acuerdo al Cronograma del PIC, desarrollar cada actividad programada de acuerdo al eje temático.
4. **Seguimiento del PIC:** Realizar seguimiento semestral a las actividades de implementación del PIC.
5. **Evaluación del PIC:** valorar, estimar o medir el resultado de la ejecución del PIC.

### 8.1 FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y, en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional según el GTH-DTH-PR-05 Procedimiento para Estructurar el Plan Institucional de Capacitación para lo anterior, se destaca la ejecución de las siguientes acciones, la aplicación del encuesta GTH-DTH- FO-17 Cultura Organizacional enfocada a la Acreditación, aplicación del GTH-DTH-FO-05 formato Encuesta para Detectar Necesidades de Formación y Capacitación, las necesidades de capacitación identificadas a través del comité de Comisión de personal y a los resultados del Plan Institucional de Capacitaciones PIC 2021.

#### 8.1.1 Encuesta de Cultura Organizacional Enfocada a la Acreditación vigencia 2021.

Con el propósito de establecer el nivel de adherencia de la cultura organizacional de la ESE HUS se realiza la encuesta GTH-DTH- FO-17 Cultura Organizacional enfocada a la Acreditación, al personal de Planta de la Institución para ello se utiliza la herramienta ALMERA y se socializa por correo institucional.

La población objeto para la realización de la encuesta es de 2025 colaboradores vinculados a la ESE HUS bajo las diferentes modalidades de contratación. Para ejecutar la encuesta, se realiza un muestreo aleatorio simple, de modo tal, que cada colaborador tenga igual probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, esto se hizo abriendo la convocatoria a todos los colaboradores que quisieran participar.

La metodología para el cálculo de muestreo aplicó los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación: nivel de confianza 95% y margen de error 5%, dando como resultado un tamaño muestral de 323 colaboradores; sin embargo, y debido a que la convocatoria se hizo de forma abierta para que cualquier colaborador pudiera participar y formar parte de la muestra, se logró superar el tamaño muestral determinado y, en total 1466.

La población total de colaboradores de la ESE HUS es igual a 2025, donde participan 1466 equivalente al 72% de los colaboradores en la encuesta de Cultura Organizacional enfocada a la acreditación.



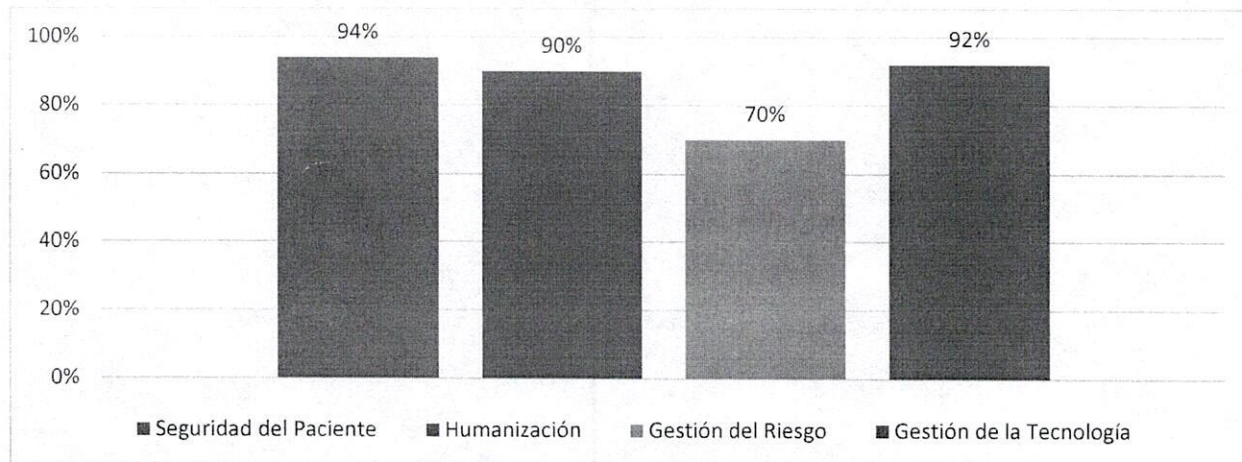
Respecto al informe final de Cultura Organizacional de la ESE obtuvo:

**ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL ENFOCADA A LA ACREDITACION ESE HUS 2021.**

Eje de Acreditación	Porcentaje de colaboradores que acertaron
Seguridad del Paciente	94%
Humanización	90%
Gestión del Riesgo	70%
Gestión de la Tecnología	92%
Porcentaje Promedio Total	87%
Porcentaje Promedio Total	87%

Fuente: Resultados Encuesta Cultura Organizacional Enfocada a la Acreditación ESE HUS 2021.

**Grafica de resultados de cultura organizacional enfocada a la acreditación ESE HUS año 2021.**



Fuente: Resultados Encuesta Cultura Organizacional Enfocada a la Acreditación ESE HUS 2021.

Al observar los datos se concluye que el eje de Seguridad del Paciente presenta mayor adherencia a los conceptos solicitados, donde el 94% de los encuestados respondieron de forma correcta a las preguntas realizadas. Del mismo modo, los ejes de Humanización y Gestión de la Tecnología presentaron resultados favorables, iguales o mayores al 90%.

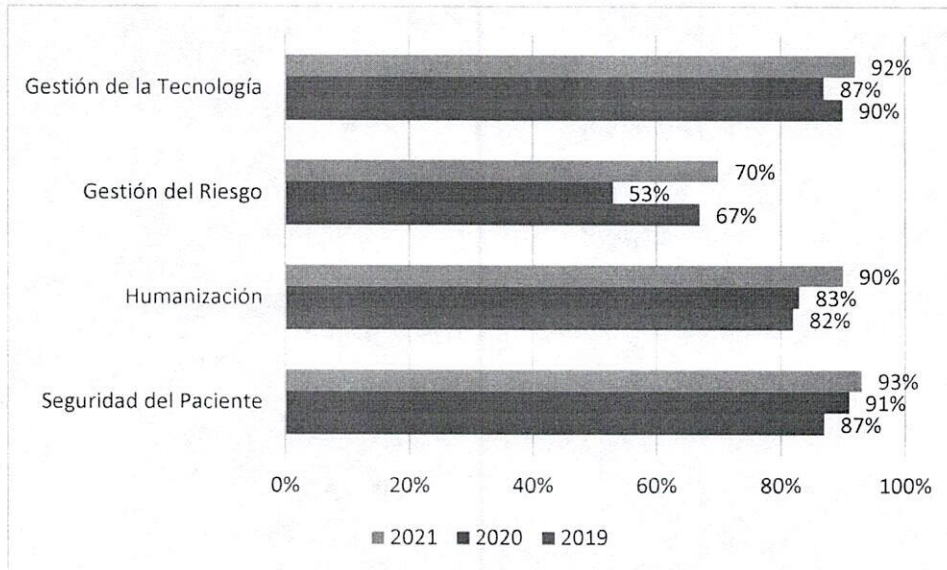
Con un porcentaje menor de aciertos (70%) en el eje de Gestión del Riesgo, se evidencia la necesidad de reforzar en los colaboradores de la ESE HUS la adherencia de conceptos y procedimientos correspondientes a este eje.

**RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL ENFOCADA A LA ACREDITACION.**

Eje de Acreditación	2019	2020	2021
Seguridad del Paciente	87%	91%	93%
Humanización	82%	83%	90%
Gestión del Riesgo	67%	53%	70%
Gestión de la Tecnología	90%	87%	92%
Promedio Total	82%	78%	87%



**Grafica de Resultados Encuesta de Cultura Organizacional Enfocada A La Acreditacion ESE HUS vigencia 2019 - 2021.**



Fuente: Resultados Encuesta Cultura Organizacional Enfocada a la Acreditación 2019-2021

**8.1.2 Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación del Equipo e Individual**

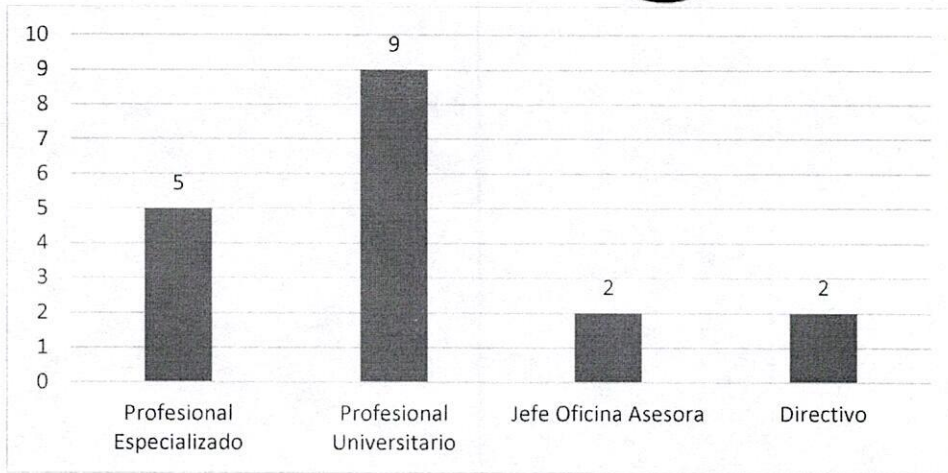
Se realizó vía online a través de un formulario de Google Drive la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (GTH-DTH-FO-05), la cual, fue dirigida a los servidores de la Institución para su diligenciamiento. A través de ella, se logró identificar las temáticas en las cuales se requiere fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes.

Para su ejecución se realizó un muestreo aleatorio simple, de modo tal, que cada servidor tuvo igual probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, esto se hizo enviando el link de diligenciamiento a todos los colaboradores que quisieran participar.

La metodología para el cálculo de muestreo aplicó los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación: nivel de confianza 90% y margen de error 5%, con una población total de 41 funcionarios Públicos de la Planta de Personal de la ESE HUS a corte de 12 de enero de 2022, dando como resultado un tamaño muestral de 36 funcionarios líderes de procesos y jefe de áreas; donde se logra adquirir el tamaño muestral de 17 servidores públicos que participaron en el diagnostico de necesidades de capacitación y formación vigencia 2022.

A continuación, se presenta la información estadística que permite tomar las necesidades de capacitación para la vigencia 2022.

**CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA ESE HUS 2022 CON NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**



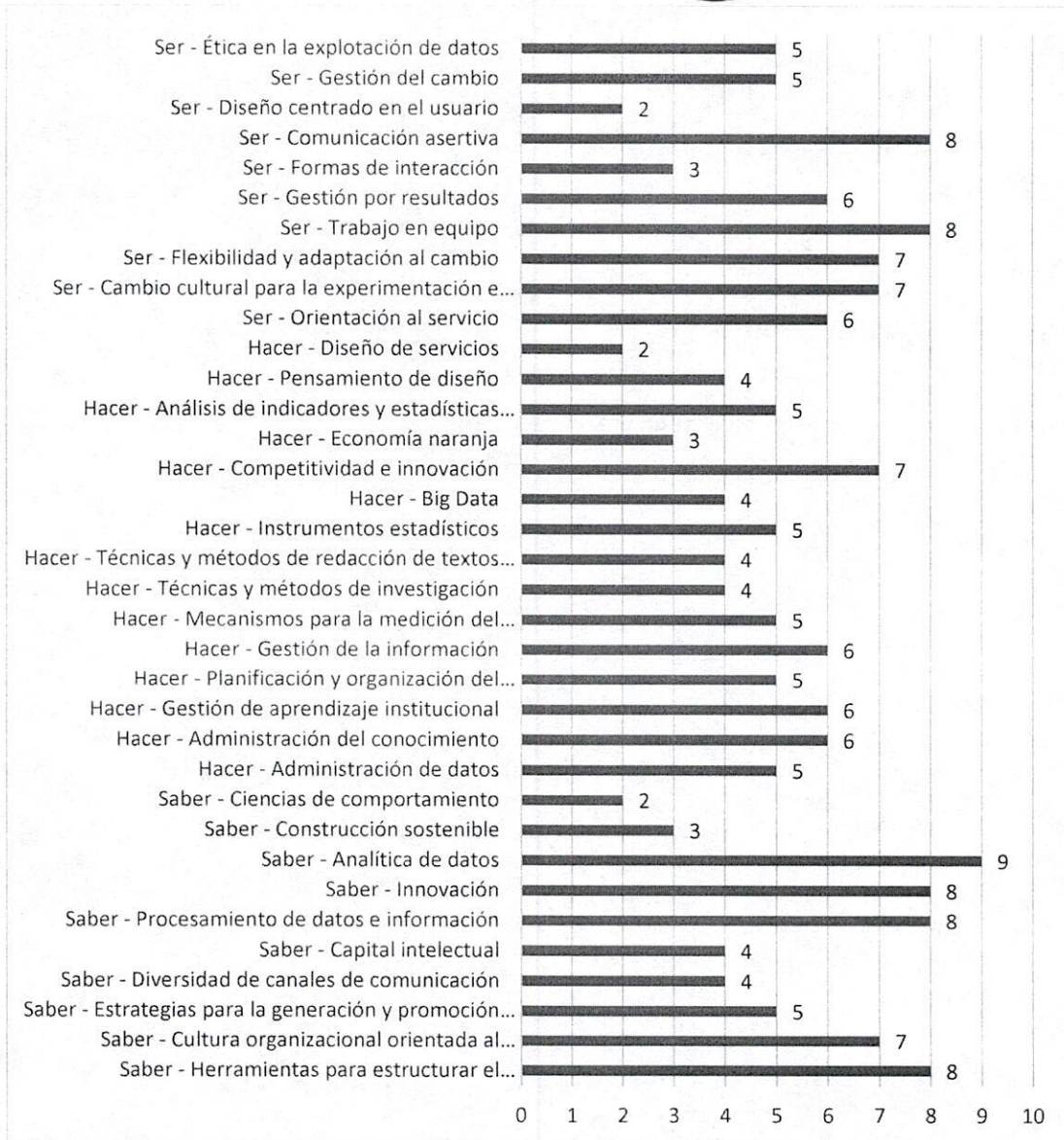
Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022

De acuerdo a la gráfica del Autodiagnóstico de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades, el 53% se encuentran en el perfil Profesional Universitario, con el 29% en Profesional Especializado, con un porcentaje del 6% como Subgerente, y un 12 % como jefe de alguna Oficina.

Ahora bien, teniendo claro el perfil de la población objeto es necesario evidenciar las necesidades de capacitación por ejes.

**a. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES**

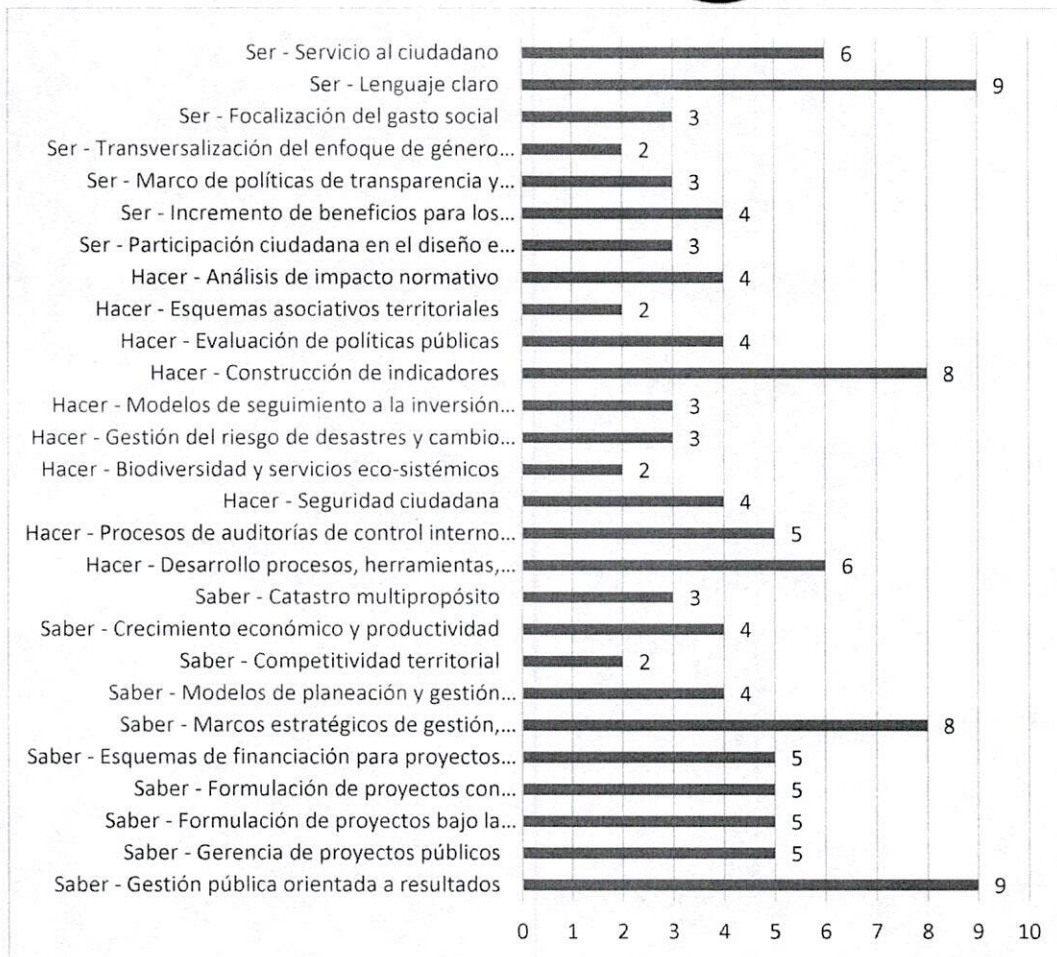
**EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**



Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022

De acuerdo a la gráfica del Autodiagnóstico de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades, las temáticas con mayor frecuencia en el eje Gestión del conocimiento y la Innovación son comunicación asertiva, trabajo en equipo, analítica de datos, innovación, procesamiento de datos e información y Herramientas para estructurar el conocimiento.

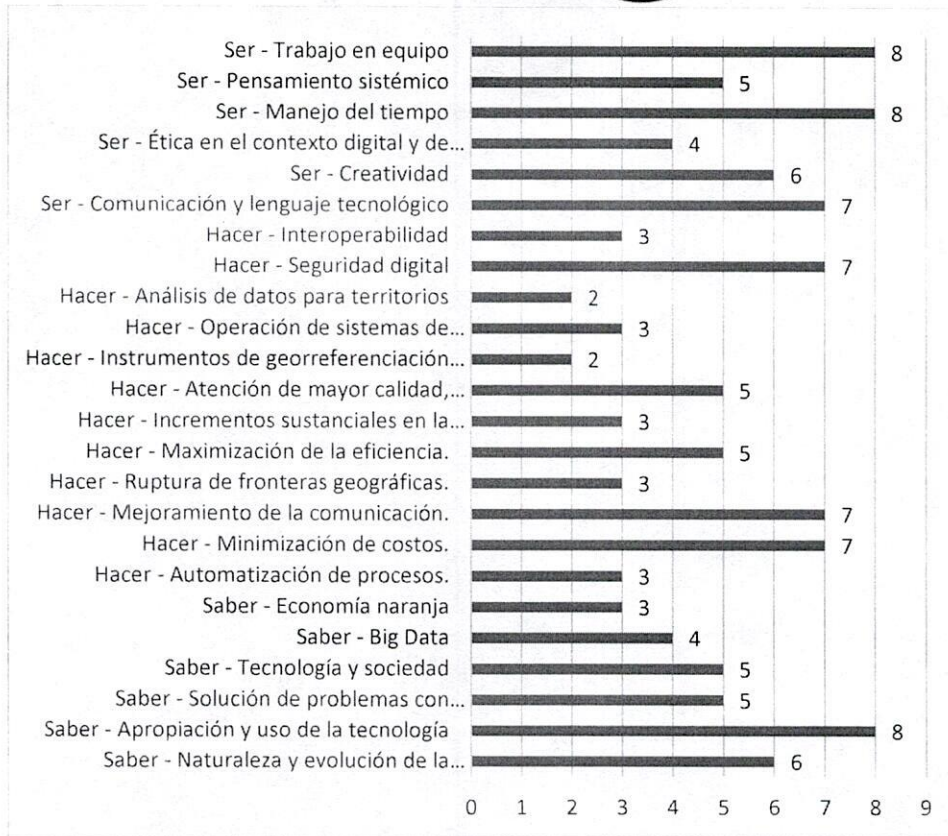
## EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PUBLICO



Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022

De acuerdo a la gráfica del Autodiagnóstico de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades, las temáticas con mayor frecuencia en el eje de Creación de Valor Público son Lenguaje claro, Construcción de indicadores, Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento y gestión pública orientada a resultados

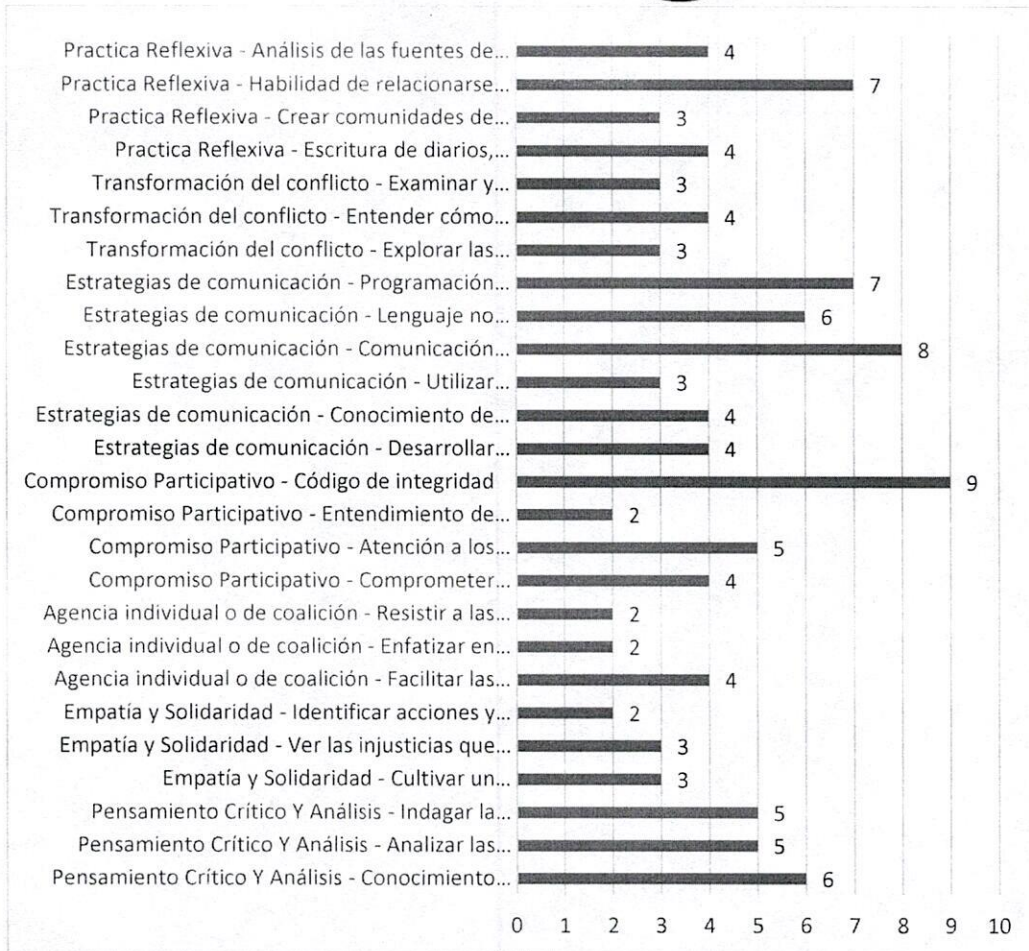
### EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022

De acuerdo a la gráfica del Autodiagnóstico de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades, las temáticas con mayor frecuencia en el eje de Transformación Digital son Trabajo en equipo, manejo del tiempo, comunicación y lenguaje tecnológico, seguridad digital, mejoramiento de la comunicación, minimización de costos y apropiación y uso de la tecnología

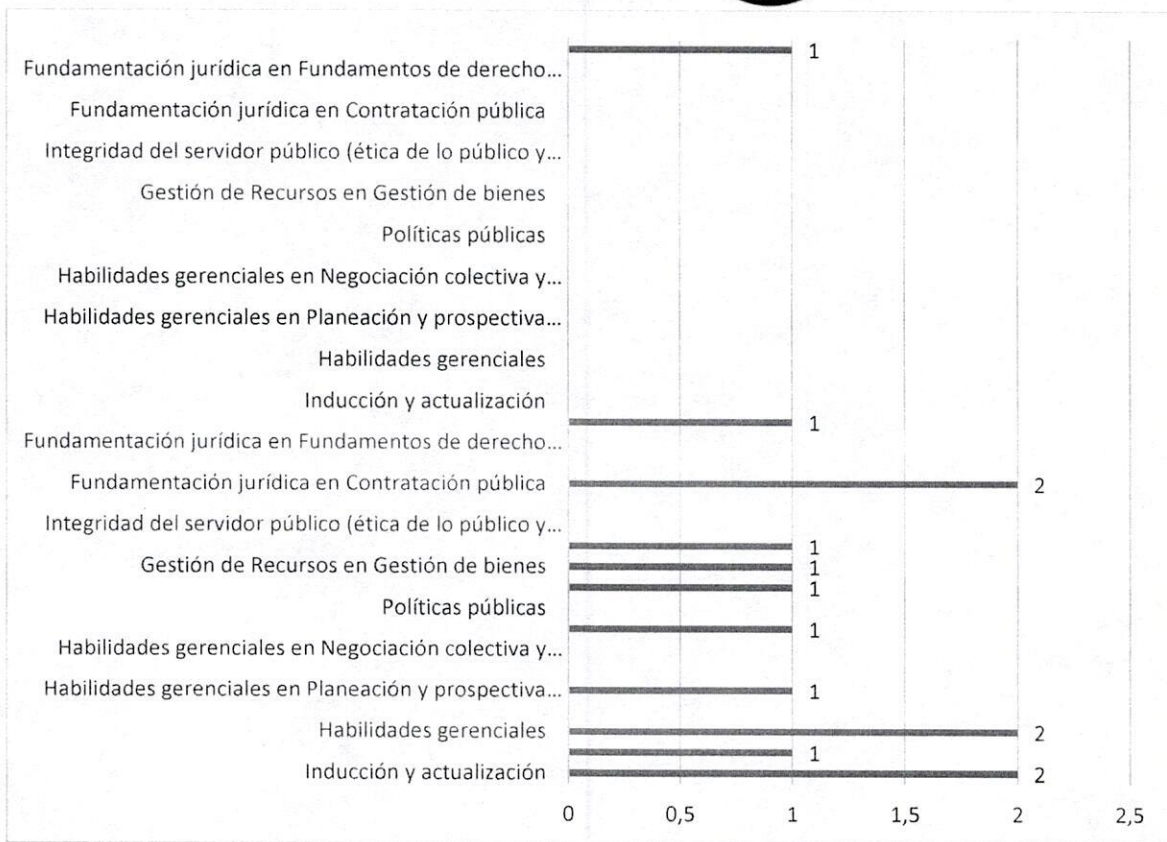
**EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**



Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022

De acuerdo a la gráfica del Autodiagnóstico de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades, las temáticas con mayor frecuencia en el eje de Probidad y ética de lo Público Compromiso Participativo - Código de integridad y Estrategias de comunicación - Comunicación asertiva

**TEMATICAS NIVEL DIRECTIVO**



Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022

De acuerdo a la gráfica del Autodiagnóstico de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades, las temáticas de Nivel Directivo con mayor puntuación fueron:

- Inducción y actualización
- Habilidades gerenciales
- Fundamentación jurídica en Contratación pública

#### NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

TEMAS ESPECÍFICOS SEGÚN LA NECESIDAD IDENTIFICADA
• Firmas electrónicas y gestión de documentos electrónicos.
• Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo o SGDEA.
• Guías del Mintic referentes a Arquitectura Empresarial, Marco de Referencia, Interoperabilidad, estándar GEL-XML.
• Interventoría de contratos
• Gestión del Riesgo

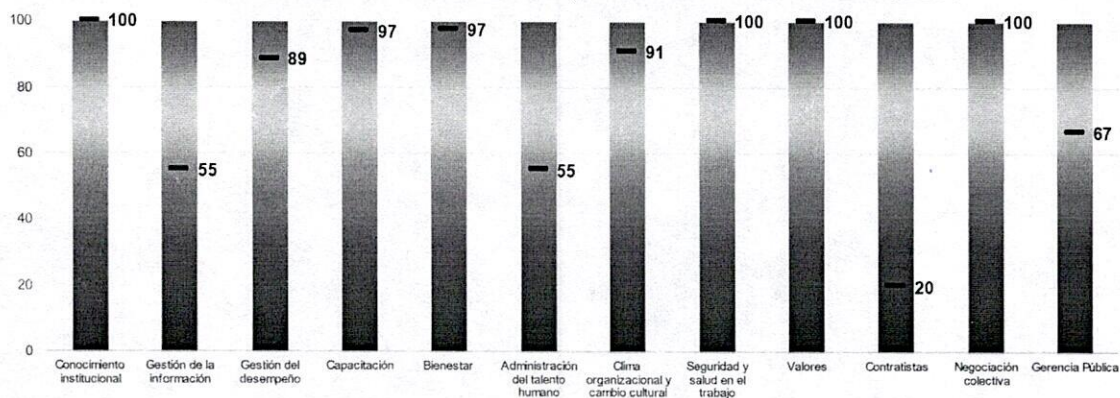
Fuente: Autodiagnóstico de necesidades de capacitación y formación ESE HUS vigencia 2022 y necesidades de capacitación identificadas en Comité de Comisión de Personal Acta 11 de 2021.

En la tabla anterior, se sintetizan los temas que según los encuestados se identifican como necesarios de reforzar durante la vigencia y las cuales fortalecen sus habilidades y competencias específicas.

### 8.1.3 Análisis de resultados del Plan Institucional de Capacitación 2021

Con el fin de verificar el grado de intervención del Plan de Capacitación 2021, se diligenció la matriz GETH del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en el cual se obtuvo un puntaje de 97 puntos para el componente Capacitación, lo que le significó a la ESE HUS ubicarse en un nivel 5, color verde, tendiente a ejecutar acciones continuas para mantener el puntaje alcanzado y el desarrollo de los componentes analizados.

#### AUTODIAGNÓSTICO MIPG ESE HUS VIGENCIA 2021, COMPONENTE 3 DESARROLLO.



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Modelo Integrado de Planeación y Gestión a corte de 31 de diciembre de 2021.

A continuación, se presentan los puntajes obtenidos en el Autodiagnóstico GETH 2021, de acuerdo al cumplimiento con los elementos para la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Capacitación:

40	Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:	100
40A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	100
40B	Orientaciones de la alta dirección	100
40C	Oferta del sector Función Pública	100
Desglosándolo en las siguientes fases:		
40D	Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	100
40E	Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano	100
40F	Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	100





40G	Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	100
Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:		
40H	Gobernanza para la Paz	100
40I	Gestión del Conocimiento	100
40J	Creación de Valor Público	100
40K	Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)	100
41	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	60

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Modelo Integrado de Planeación y Gestión ESE HUS a corte de 31 de diciembre de 2021.

#### 8.1.4 Necesidades Institucionales

A través del Instructivo Seguimiento Cumplimiento Estándares Gerencia del Talento Humano GTH-PTH-IN-03, se definieron los siguientes temas como obligación contractual:

Temas del Instructivo GTH-PTH-IN-03	Temas de MIPG
<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Seguridad del paciente.</li> <li>☑ Humanización.</li> <li>☑ Gestión del Riesgo</li> <li>☑ Gestión de la tecnología</li> <li>☑ Transformación cultural (políticas de la ESE HUS)</li> <li>☑ Responsabilidad social empresarial</li> <li>☑ Atención centrada en el usuario y su familia</li> <li>☑ Trabajo en equipo</li> <li>☑ Habilidades comunicativas</li> <li>☑ Código de Integridad de la ESE HUS</li> <li>☑ Derechos Humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Gestión del talento humano</li> <li>☑ Integración cultural</li> <li>☑ Buen Gobierno</li> <li>☑ Contratación Pública</li> <li>☑ Cultura organizacional</li> <li>☑ Derechos humanos</li> <li>☑ Gestión administrativa</li> <li>☑ Gestión de las tecnologías de la información</li> <li>☑ Gestión documental</li> <li>☑ Gestión Financiera</li> <li>☑ Gobierno en Línea</li> <li>☑ Innovación</li> <li>☑ Participación ciudadana</li> <li>☑ Servicio al ciudadano</li> <li>☑ Sostenibilidad ambiental</li> <li>☑ Derecho de acceso a la información</li> <li>☑ Bilingüismo</li> </ul>

#### 8.1 FASE 2: FORMULACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Para la formulación de los proyectos de aprendizaje, se tuvo en cuenta de la detección de necesidades de capacitación las temáticas priorizadas, las temáticas que apuntan al cumplimiento de los planes instituciones y las exigidas por normatividad. Seguidamente, estos temas se clasificaron de acuerdo a las dimensiones de las competencias por cada eje temático, es decir, "El Saber, El Hacer o El Ser", para que de esta forma la priorización sea institucional, ya que debe identificar necesidades que respondan en esencia a la planeación



estratégica y a las necesidades futuras de la Institución, como  
Nacional de Formación y Capacitación.

lo establece el Plan

Eje Temático	Dimensión de competencias	Contenidos Temáticos
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Saber (Conocimientos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Inducción General y Reinducción</li> <li>☞ Cultura Organización Orientada al conocimiento</li> <li>☞ Innovación</li> <li>☞ Analítica de datos</li> <li>☞ Procesamiento de datos e Información</li> <li>☞ Fundamentación jurídica en Contratación pública</li> <li>☞ Seguridad del paciente.</li> <li>☞ Atención Humanizada y Derechos humanos</li> <li>☞ Gestión del Riesgo</li> <li>☞ Sostenibilidad ambiental</li> </ul>
	Hacer (Habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Gestión del Aprendizaje Institucional</li> <li>☞ Análisis de Indicadores y Estadísticas</li> </ul>
	Ser (Actitudes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Trabajo en Equipo y gestión del cambio</li> <li>☞ Comunicación Asertiva y Mejoramiento de la Comunicación</li> <li>☞ Servicio al ciudadano y Atención centrada en el usuario y su familia</li> <li>☞ Habilidades gerenciales</li> </ul>
Eje 2: Creación de valor público	Saber (Conocimientos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG</li> <li>☞ Orientación a Resultados</li> <li>☞ Innovación</li> <li>☞ Aprendizaje continuo y mejora continua</li> <li>☞ Cultura organizacional</li> <li>☞ Gerencia de Proyectos</li> <li>☞ Bilingüismo</li> </ul>
	Hacer (Habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Desarrollo de Herramientas o Estrategias del Modelo Estándar de Control Interno</li> <li>☞ Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento</li> <li>☞ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático</li> <li>☞ Construcción de Indicadores</li> <li>☞ Gestión Financiera</li> <li>☞ Gestión documental y Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos</li> <li>☞ Gobierno en línea y Buen gobierno</li> </ul>
	Ser (Actitudes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Lenguaje Claro</li> <li>☞ Adaptación al cambio e Integración Cultural</li> <li>☞ Participación ciudadana y acceso a la información</li> </ul>
Eje 3: Transformación digital	Saber (Conocimientos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Apropiación y Uso de la Tecnologías</li> <li>☞ Big data</li> <li>☞ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> <li>☞ Firmas electrónicas</li> </ul>
	Hacer (Habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Seguridad Digital</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 Gestión de las tecnologías de la información</li> </ul>
	Ser (Actitudes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 Creatividad</li> <li>📌 Manejo del tiempo</li> </ul>
Eje 4: Probidad y ética de lo público	Saber (Conocimientos)	📌 Resolución de Conflictos
	Hacer (Habilidades)	📌 Lenguaje no verbal
	Ser (Actitudes)	📌 Código de Integridad

## 8.2 FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2022

De acuerdo con la priorización de necesidades de capacitación, es necesario establecer un Cronograma para el desarrollo de los eventos programados en el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.

Para la vigencia, la estrategia a utilizar durante la ejecución del PIC, es sensibilizar a los colaboradores mediante actividades que fomenten el desarrollo de competencias y fortalecimiento de habilidades y destrezas, como a su vez, motivarlos para que participen activamente en los procesos de aprendizaje. Por esta razón, la ESE HUS, en la medida de sus posibilidades y recursos, dispondrá de medios y herramientas para el desarrollo de habilidades de pensamiento, adquisición de conocimientos, solución de problemas, aprendizaje colaborativo y otros, que sirvan para dinamizar el aprendizaje, es por ello, que se contarán con las siguientes modalidades de capacitación:

- 📌 **Virtual:** Se desarrolla a través de un aplicativo de capacitación digital, que es el Aula Virtual de Aprendizaje.
- 📌 **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla a través de espacios entre los colaboradores y formadores o instructores en un mismo espacio y tiempo, como es el caso, de talleres, cursos, donde los facilitadores deben realizar secuencias didácticas que ordenen los procesos de aprendizaje y mejoren el impacto en los participantes.
- 📌 **Mixta:** Se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades ya mencionadas, con el apoyo de los convenios con Instituciones de Educación Superior, Red Institucional de Capacitación y Empresas contratistas.

Una vez programada la actividad de acuerdo al Cronograma de PIC durante su ejecución con modalidad presencial, es necesario diligenciar el Formato de Asistencia (GTH-DTH-FO-20), para el control de los participantes, asimismo, se debe realizar la Evaluación del Programa de Aprendizaje (Formato GTH-DTH-FO-06), la cual permite determinar el nivel de apropiación de conocimientos, es decir, si los objetivos y contenidos de la capacitación respondieron a las necesidades de los participantes, permitiendo el desarrollo máximo de sus habilidades, de modo que al ejecutar sus funciones en la Institución sea de forma experta y eficiente, mejorando su desempeño orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales, de modo que se vea reflejado, en las evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.

Igualmente, es importante conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores durante su participación en el Programa de Aprendizaje, por esto, es necesario la aplicación de la Encuesta de Satisfacción (GTH-DTH-FO-21), el cual debe ser diligenciado como mínimo por un 30% de las personas que asistieron a la capacitación, ya que esta permite medir aspectos como, satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, entre otras cosas.



Así mismo, en caso de que las capacitaciones, socializaciones y/o cursos de formación se realicen con la modalidad virtual, es decir, a través del Aula Virtual de Aprendizaje, se evalúan de manera obligatoria y exigen una nota aprobatoria igual o superior a 4.0 sobre 5.0, de manera que se demuestre que el contenido ha sido interiorizado. En este caso el responsable de la actividad, debe remitir a la Unidad Funcional de Talento Humano, la formulación de la respectiva evaluación, para que esta sea cargada junto con el contenido de aprendizaje y debe solicitar el informe de resultados de las evaluaciones que se genera en el Aula virtual de Aprendizaje.

Finalmente, el responsable de la actividad debe remitir a la Unidad Funcional de Talento Humano el informe de la Actividad de Aprendizaje, el cual debe incluir, el número de participantes, la temática, lugar del evento, intensidad horaria, método de evaluación con su porcentaje de adherencia y evidencia fotográfica; en caso que las evaluaciones no sean aprobadas con más del 70% de los participantes, debe plantear el plan de mejora. Si la capacitación es certificada, el responsable de la misma genera los certificados, llevando su respectivo registro y control, documento que será remitido a la Unidad Funcional de Talento Humano.

### 8.3 FASE 4: SEGUIMIENTO DEL PIC

El seguimiento de ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se debe hacer semestralmente utilizando los siguientes indicadores de Efectividad. Los cuales, evalúan el cumplimiento de las actividades realizadas en el tiempo establecido y con los recursos previstos, respecto a las acciones programadas.

#### ❶ Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación

$$\% \text{ Cumplimiento del PIC} = \frac{\text{Capacitaciones realizadas}}{\text{Número total Capacitaciones Programadas}}$$

#### ❷ Porcentaje de Inducciones y Reinducciones realizadas

$$\% \text{ Inducciones-Reinducciones} = \frac{\text{No de colaboradores que culminaron el Programa Inducción-Reinducción}}{\text{Número total colaboradores}}$$

Es importante recalcar que la meta para la vigencia 2022, es alcanzar el 80% de culminación del Programa de Inducción General ESE HUS.

De acuerdo al seguimiento realizado, es necesario generar un informe de ejecución que permita identificar aspectos favorables y aspectos por mejorar. Sobre los aspectos por mejorar, se deberán definir acciones de mejora, que permitan fortalecer la adecuada implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la próxima vigencia.



9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE

El PIC de la ESE HUS vigencia 2022, que busca el fortalecimiento de las competencias de los colaboradores, proyecta en sus tres modalidades de capacitación los siguientes programas:

9.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, 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"* y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

- a) **Programa de Inducción.** Es el proceso dirigido a los nuevos servidores públicos que ingresan a la Institución con el fin de facilitar su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia. La inducción se realiza durante el primer mes siguiente a su vinculación; el aprovechamiento del programa de inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

El programa de inducción tiene por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores, familiarizarlos con el servicio público, instruirlos acerca de la misión visión, objetivos, procesos y procedimientos de la ESE HUS, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarles acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción.

La ESE HUS cuenta con el proceso de Inducción General, el cual se desarrolla a partir de dos modalidades, Virtual, a través de la Plataforma Virtual de Aprendizaje o en casos excepcionales, será impartido de manera presencial. Para la vigencia 2022, este Programa será desarrollado a través del aula virtual de aprendizaje, donde el jefe de área/ servicio o líderes de los procesos, deben solicitar a la Unidad Funcional de Talento Humano la creación de usuario de los colaboradores que ingresan a su área, a través del diligenciamiento del formato creación de usuario Plataforma Virtual GTH-DTH-FO-22, una vez se realice la solicitud de creación de usuario la UFTH notifica la asignación de usuario y contraseña del colaborador, mediante correo electrónico al líder del proceso y envía el instructivo de apoyo para el ingreso al Aula Virtual de Aprendizaje (GTH-DTH-IN-04). A partir, de ese momento el colaborador dispone de (1) un mes siguiente a su vinculación en la Institución para realizar la Inducción General.

- b) **Programa de Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la ESE Hospital Universitario de Santander. Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados según necesidad, en el momento en que se produzcan cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, los



programas de reintucción se desarrollarán por lo menos cada dos años o cuando se produzcan cambios institucionales, sin embargo, en la ESE HUS se realizará cada (6) seis meses a través del Aula Virtual de Aprendizaje.

- c) Para el PIC 2022 se contempla como requerimiento obligatorio de los programas de inducción y reintucción, la realización del **Curso Virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG**, teniendo en cuenta lo estipulado en la Circular No 100.04-2018, expedida por Función Pública el 14 de diciembre de 2018, según la cual todas las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deben incluir en sus programas de inducción y reintucción el desarrollo del mismo. Para tal fin los funcionarios de la ESE HUS podrán desarrollar los respectivos módulos de manera virtual en el sitio Web que ha dispuesto el Departamento de la Función Pública.

## 9.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Por lo anterior, de acuerdo con las necesidades de formación y capacitación identificadas a través de la encuesta, oficios emitidos por las Oficinas Asesoras, lineamientos de la Alta Dirección y de los Programas Institucionales, entre otros, se establece las temáticas de capacitación a desarrollar durante la vigencia con la finalidad de gestionar el conocimiento, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en pro de la mejora continua y del beneficio organizacional. El cronograma de Capacitación para el año 2022, se encuentra en el ANEXO CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2.

## 9.3 PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

La ESE HUS, incluirá el Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, a los funcionarios que ingresan a la entidad mediante nombramiento en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción y, provisionalidad, además, a aquellos que sean encargados de funciones de vacantes definitiva con el fin de proporcionar un a preparación para el ejercicio de sus funciones.

Este entrenamiento en el puesto de trabajo estará a cargo del jefe inmediato del funcionario que ingresa a la Institución, donde se le proporcionará como mínimo la siguiente información:

- ☞ Presentación de los integrantes del equipo de trabajo
- ☞ Asignación del puesto de trabajo y entrega de herramientas de trabajo
- ☞ Concertación de compromisos y asignación de labores de acuerdo a las funciones asignadas en el cargo.
- ☞ Socialización de procesos y procedimientos del área/ dependencia.



Para el entrenamiento en el puesto de trabajo de personal asistencial, la ESE HUS cuenta con el Procedimiento para la inducción de nuevos ejecutores de procesos de enfermería: Auxiliares de enfermería, camilleros y mensajeros asistenciales (ENF-P-06), el cual se encuentra en actualización.

Este Programa de Entrenamiento en el puesto de trabajo se podrá desarrollar dentro de los dos (2) meses, al ingreso del colaborador a la Institución, con una intensidad horaria inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

#### 10. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con el ánimo de cumplir con las expectativas del PIC 2022, en particular en la realización de acciones de formación sin erogación, la Unidad Funcional de Talento Humano, área responsable de su ejecución, coordinará con la Red Institucional de Capacitación, las capacitaciones y/o formaciones en aras de fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander en las diferentes áreas. Con el apoyo de otras entidades, entre ellas se encuentran:

- ❑ Escuela Superior de Administración Pública -ESAP
- ❑ Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA
- ❑ Departamento Nacional de Planeación – DNP
- ❑ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- ❑ Archivo General de la Nación – AGN
- ❑ Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC
- ❑ Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- ❑ Entre otras Instituciones de interés

#### 11. RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

La responsabilidad de realizar la identificación de las necesidades de capacitación, la priorización de las necesidades, elaboración del PIC con su cronograma de ejecución, implementar el PIC y realizar seguimiento a la implementación estará bajo la responsabilidad de la Unidad Funcional De Talento Humano, con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la ESE Hospital Universitario de Santander.

Para el cumplimiento y ejecución del presente PIC vigencia 2022, se destinarán los recursos asignados al rubro de Capacitación determinados en el presupuesto de la ESE HUS que ascienden a veinte millones de pesos (\$20.000.000).

12. ANEXOS

12.1. ANEXO CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

Fecha de realización: ENERO DE 2022

N°	Ejes Temáticos	Dimensión (Saber Hacer o Ser)	Tema	Objetivo	Posibles Fechas (Mes)												Priorización Institucional			Observación		
					E	F	Mz	A	M	J	Ji	A	S	O	N	D	Alta	Medi a	Baja			
1			Inducción General y Reinducción	Incorporar a la Cultura Organizacional a los nuevos servidores que ingresan a la ESE HUS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
2			Cultura Organización Orientada al conocimiento	Fortalecer los conocimientos de la cultura organizacional enfocada a la acreditación de la ESE HUS.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber (Conocimientos)	Innovación	Desarrollar la capacidad de innovación con la aplicación de nuevas tecnologías													X					
4			Análítica de datos	Identificar estrategias para el manejo de los datos como activos que generan nuevo conocimiento.																X		
5			Procesamiento de datos e Información	Facilitar herramientas en el manejo y procesamiento de bases de datos e información															X			
6			Fundamentación jurídica en Contratación pública	Brindar a los servidores el conocimiento requerido sobre los aspectos generales en materia de contratación y su reglamentación																	X	



7	Seguridad del paciente.	Brindar conceptos generales de la seguridad del paciente y herramientas básicas, que permita implementar acciones enfocadas hacia el mejoramiento de la calidad de la atención en salud	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Atención Humanizada y Derechos humanos	Promover la humanización en la presentación de servicios y los derechos humanos desde el enfoque diferencial: inclusión y reconciliación para la paz					X								X
9	Gestión del Riesgo	Fortalecer los conceptos básicos, metodología y herramientas para el establecimiento de un sistema de gestión del riesgo				X					X				X
10	Sostenibilidad ambiental	Sensibilizar la cultura ambiental y fomentar la participación activa d ellos colaboradores en las actividades de la misma							X					X	
11	Gestión del Aprendizaje Institucional	Afianzar conocimientos en pro del mejoramiento continuo de la ESE HUS						X						X	
12	Hacer (Habilidades) Análisis de Indicadores y Estadísticas	Brindar herramientas para la toma de decisiones, referente al análisis de indicadores y estadísticas.									x				X
13	Ser (Actitudes) Trabajo en Equipo y gestión del cambio	Promover y estimular el cambio organizacional y de												X	






21	Gerencia de Proyectos	Análisis estrategias para poner en marcha un proyecto								X										X		
22	Bilingüismo	Fortalecer la gestión y desarrollo de competencias idiomáticas en los servidores de la ESE HUS.																				X
23	Desarrollo de Herramientas o Estrategias del Modelo Estándar de Control Interno	orientar hacia el desarrollo de lineamientos generales para el diseño, implementación, evaluación y reportes sobre estructuras de control							X													X
24	Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento	Fortalecer la estructuración de los marcos en función del direccionamiento estratégico.																		X		
25	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	fortalecer la capacidad de respuesta ante una emergencia								X												X
26	Construcción de Indicadores	Fortalecer el conocimiento de los colaboradores en cuanto a la construcción de Indicadores.																		X		
27	Gestión Financiera	Brindar herramientas modernas en la Gestión Financiera, ofreciendo conocimientos fundamentales para analizar correctamente las informaciones financieras.																				X
28	Gestión documental y Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos	Adquirir conocimientos teóricos para realizar una adecuada administración de documentos e identificar de forma asertiva el sistema de gestión documental.																		X		

29	Gobierno en línea y Buen gobierno	Socializar los conceptos básicos para la comprensión y análisis de la estrategia gobierno en línea y la práctica del buen gobierno	X													X			
30	Lenguaje Claro	Fomentar la participación en el curso de mejoramiento de las habilidades comunicativas de los servidores públicos		X															
31	Adaptación al cambio e Integración Cultural	Desarrollar las capacidades para participar activamente en una meta en común, logrando la adaptación a los cambios organizacionales			X														
32	Participación ciudadana y acceso a la información	Promover estrategias para aumentar la participación ciudadana como alternativa eficaz para la expresión de intereses y Conocer la normativa aplicable en el acceso a la información fomentar en el ámbito público el acceso a la información.	X																
33	Apropiación y Uso de la Tecnologías	Proporcionar el conocimiento actualizado sobre las Tecnologías de la Información		X															
34	Big data	Gestionar, analizar, procesar grandes cantidades de datos e informaciones con el fin de optimizar la gestión y el rendimiento.				X													



35	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Contextualizar a los colaboradores sobre el uso de las plataformas utilizadas en la ESE HUS.	X																X	
36	Firmas electrónicas	Brindar conocimientos de las competencias necesarias para gestionar los procesos de firma digital, Electrónica avanzada o simple, según el nivel de seguridad requerido.	X																	
37	Seguridad Digital	Garantizar la confidencialidad e integridad de la información, evitando acciones no autorizadas con ella, en particular, su uso, divulgación, distorsión, alteración, investigación y destrucción.						X												X
38	Gestión de las tecnologías de la información	Proporcionar el conocimiento actualizado sobre las tecnologías de la información											X							
39	Creatividad	Desarrollar habilidades que estimulen el pensamiento creativo																		X
40	Manejo del tiempo	Brindar herramientas para el adecuado manejo del tiempo y la importancia de implementar hábitos de estudio																		X
41	Probidad y Ética de lo Público	Resolver de conflictos																		X
	Saber (Actitudes)	Saber (Conocimientos)																		

42	Hacer (Habilidades)	Lenguaje no verbal	Fomentar estrategias de capacitación en diferentes temas que permitan fortalecer habilidades y competencias en los colaboradores	
43	Ser (Actitudes)	Código de Integridad	fortalecer la cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental.	

Fuente: Elaborado por la Unidad Funcional de Talento Humano