


# SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GH-FYD-CAP-PL-01 V7



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., reconoce en sus colaboradores, un amplio potencial de competencia, experiencia y habilidades puestas al servicio de la comunidad para brindar oportunidades de tratamiento y recuperación de la salud, factor por el cual invierte esfuerzos humanos, técnicos, tecnológicos y presupuestales para definir un Plan Institucional Capacitación (PIC), que responda a las necesidades actuales, expectativas, inquietudes y proyectos de aprendizaje del personal y de la entidad en general.

La formulación del Plan Institucional de Capacitación se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC correspondiente a la vigencia 2023, con el fin de desarrollar el capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que den cumplimiento a los objetivos institucionales, al crecimiento humano, a la generación, producción de conocimiento, innovación, transformación y transferencia de conocimientos.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Para ello, se desarrolló un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO, a partir del análisis de los insumos generados al interior de los procesos, como auditorías internas y externas, evaluación de desempeño, resultados de la evaluación de clima laboral, encuesta individual de necesidades y requisitos exigidos por normatividad del sector de la salud, principalmente.

La priorización de los temas y su clasificación se articuló conforme a los ejes estratégicos y trazadores del Sistema Único de Acreditación, Resolución 2082 de 2014, los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, generando así una herramienta integral orientada a las demandas del sector, a las necesidades del personal y de la entidad.

## 2. OBJETIVO:


### 2.1. Objetivo Estratégico

Desarrollar y fortalecer las competencias del personal que labora en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, generando una cultura organizacional comprometida, humanizada y de mejoramiento continuo, a través de la promoción de escenarios de actualización, entrenamiento y crecimiento personal, en modalidad virtual, presencial o mixta, facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

### 2.2. Objetivos de Gestión

- Fortalecer las competencias técnicas funcionales del personal misional y administrativo de acuerdo a la normatividad vigente.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- Generar espacios para trabajar competencias de habilidades blandas y temas de salud mental en todos los colaboradores de la entidad, con el fin de aportar no solo a su bienestar y crecimiento personal sino a una cultura organizacional.
- Promover la gestión del conocimiento al interior de la Subred, de tal manera que el personal experto, transfiera sus conocimientos, habilidades y experiencias a otros colaboradores de forma participativa y didáctica redundando en el mejoramiento del desempeño institucional.
- Elevar el nivel de apropiación de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.
- Contribuir a la construcción de una cultura con enfoque al mejoramiento continuo para alcanzar estándares superiores de calidad, la gestión eficiente, trato humanizado, socialmente responsable y la optimización de los recursos.

### 3. ALCANCE:

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todas las colaboradoras y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E e involucra al personal en formación y empresas tercerizadas. Es un documento generado por el proceso de gestión del Talento Humano con el acompañamiento de la comisión de persona y aprobado por el comité de Gestión y Desempeño.

**DESDE:** El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO.

**HASTA:** Que se evalúa la ejecución (eficacia) del Plan Institucional de Capacitación.

### 4. DEFINICIONES:

**ANDRAGOGIA:** La Andragogía estudia la educación y el aprendizaje del adulto. Este concepto lo propuso la UNESCO, organización que plantea que los preceptos andragógicos ayudan a identificar “la Forma en que se logra el aprendizaje en la educación de adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo auto-sostenido e integral que los lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social”

**APRENDIZAJE:** Es un cambio producido por la adquisición de conocimiento, habilidades, valores y actitudes posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.


**APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** Es un esquema de la gestión de la capacitación, que responde a las necesidades reales de capacitación de las entidades y en las cuales se tiene en cuenta tanto el aprendizaje individual como el grupal y el organizacional para la generación y aplicación del conocimiento. (Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030).

**AUTOAPRENDIZAJE:** Es un proceso de adquisición de conocimiento, habilidades, valores y actitudes que la persona realiza por su cuenta, ya sea mediante el estudio la experiencia.

**CAPACITACIÓN:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

**COGNITIVISMO:** Es una corriente de la psicología que se especializa en el estudio de la cognición (todos aquellos procesos de la mente relacionados con el conocimiento). La psicología cognitiva, por lo tanto, estudia los mecanismos que llevan a la elaboración del conocimiento.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

**COMPETENCIA:** 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

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

**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.

**CONSTRUCTIVISMO EDUCATIVO:** El constructivismo educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como un proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por la persona que aprende (por el "sujeto cognoscente"). El constructivismo en pedagogía se aplica como concepto didáctico en la enseñanza orientada a la acción.

**CONTINUIDAD:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

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

**DIVERSIDAD:** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

**EDUCACIÓN:** La Educación es la formación práctica y metodológica que se le da a una persona en vías de desarrollo y crecimiento. Es un proceso mediante el cual al individuo se le suministran herramientas y conocimientos esenciales para ponerlos en práctica en la vida cotidiana.

**ECONOMÍA:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.


**EDUCACIÓN FORMAL:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos (Artículo 10, Ley 115 de 1994). Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media o de educación superior. El apoyo de las Entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto, se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos (Artículo 73 Decreto 1227 de 2005).

**EDUCACIÓN INFORMAL:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994)

**EDUCACIÓN NO FORMAL:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Decreto 2888 de 2007).

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** según artículo 2.6.2.2 del decreto 1075 de 2015 la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

finés de educación consagrados en el artículo 5 de la ley 115 de 1994 se ofrece con el objetivo de completar actualizar suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

**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.

**ENFOQUE POBLACIONAL-DIFERENCIAL:** Estándar estadístico a ser institucionalizado por las entidades y dependencias del Distrito en las operaciones estadísticas y en los registros administrativos. Busca visibilizar las particularidades y necesidades de personas y colectivos, con el fin de generar acciones diferenciales desde la política pública para cambiar las situaciones de exclusión y discriminación que evitan el goce efectivo de sus derechos. El enfoque maneja cinco dimensiones i) Ciclo de vida, ii) Discapacidad, iii) Étnico, iv) Género, y, v) Campesino.

**ENTRENAMIENTO:** Preparación del colaborador en el sitio asignado para desarrollar una actividad específica brindándole toda la información y orientación pertinente sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.

**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN:** Análisis y verificación continúa de un sistema, programa o curso de formación para determinar los resultados alcanzados, así como la calidad y eficacia de los métodos empleados para introducir mejoras en la formación.

**FORMACIÓN:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:** Es un requerimiento que se hace a él (la) funcionario(a) y/o colaboradores de la Institución para conocer, mediante una encuesta, su percepción acerca de las expectativas de formación, entrenamiento y capacitación orientados al cumplimiento de la misión, el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los procesos en los cuales participa, esta información es un insumo para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.

**INDUCCIÓN ESPECÍFICA:** Orientación sobre aspectos específicos y relevantes propios de las actividades que va a desarrollar el colaborador con el fin que este desempeñe su trabajo con los estándares de calidad y seguridad desde el momento mismo en que inicie sus labores.


**INDUCCIÓN GENERAL:** Proceso por el cual se da a conocer al nuevo colaborador el proceso productivo y las políticas generales de la institución generando así las condiciones necesarias para la socialización y la adaptación de este a la cultura organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

**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.

**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.

**LEARNING:** Consiste en la educación y capacitación a través de Internet. Este tipo de enseñanza online permite la interacción del usuario con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

**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.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** Conjunto de acciones de formación articuladas, que se ejecutan en un tiempo y recursos determinados y tiene como objetivo desarrollar en el (la) funcionario(a) y/o colaboradores sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales, así como la eficacia personal y grupal.

**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.

**PEDAGOGÍA:** es la ciencia que se encarga del estudio de métodos y técnicas aplicadas a la educación y a la enseñanza.

**PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.


**REINDUCCIÓN:** Está dirigido a reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios de impacto producidos en cualquier aspecto y que son relevantes para el desarrollo de las actividades propias de la Institución.

**TELETRABAJO:** Según la Ley 1221 de 2008 el Teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

#### 5. NORMATIVIDAD APLICABLE:


NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	<b>Artículo 53.</b> Por el cual se garantizan los principios mínimos para los trabajadores. <b>Artículo 54.</b> Establece "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".	Asamblea Constituyente de Colombia de 1991
Ley 115	1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación	Congreso de La República de Colombia
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	El Congreso de Colombia
Ley 489	1998	Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.	El Congreso de Colombia

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

Ley 1567	1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	Presidente de la República de Colombia
Ley 734	2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. <b>Artículo 33.</b> Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. <b>Artículo 34.</b> Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.	El Congreso de Colombia
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Artículo 16 Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento	El Congreso de Colombia
Ley 1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.	El Congreso de Colombia
Ley 1955	2019	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos.	El Congreso de Colombia
Ley 1960	2019	“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. “Artículo 3º. (...) El literal g del artículo 6º del Decreto – Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los	El Congreso de Colombia


**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

		programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.	
Ley 2121	2021	Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.	El congreso de Colombia
Decreto 1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998”. Título V, Capítulo I, artículo 65, “Los Planes de Capacitación 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”.	Presidente De La República
Decreto 2539	2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.	Presidente De La República
Decreto 024	2005	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones. <b>Artículo 9º</b> , Formación a los funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias.	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.
Decreto 4465	2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP	Presidente De La República
Decreto 2482	2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.	Función pública
Decreto 160	2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de	Presidente De La República


**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

		aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.	
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores.	Presidente De La República
Decreto 1499	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" Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control.	Presidente De La República
Decreto 894	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	Presidente De La República
Decreto Distrital 591	2018	Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.
Decreto 815	2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Presidente De La República
Decreto 612	2018	Por el cual se determina en su artículo primero, que las entidades deberán integrar los planes institucionales y estratégicos antes del 31 de enero de cada año.	Presidente De La República
Resolución 104	2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Circular Externa No 100-010-2014	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.
Circular Externa No 002 de 2023	2023	Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

## 6. RESPONSABLES:

Sera responsabilidad de la Subgerencia Corporativa – la dirección de Talento Humano realizar el plan institucional de capacitación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., la cual contará con la participación de la comisión de personal y el comité de Gestión y desempeño institucional. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas, para dar cumplimiento al plan de trabajo, se requiere el apoyo de líderes organizacionales.

- Gerente Empresa Social del Estado.
- Subgerentes
  - Jefes de Oficinas Asesoras
  - Jefes de Oficina
  - Directores Técnicos
  - Directores Operativos
  - Director de Gestión de Talento Humano.

## 7. CONTENIDO DEL PLAN:

### 7.1. GENERALIDADES

La Subred de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, por ende, sus lineamientos parten desde el Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” desde donde parte su Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 aprobado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No 074 de 2020 del 2 de diciembre del 2020, es por esto que este Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 esta alienado al objetivo estratégico N° 4 de la Subred Sur “Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red” perteneciente a la plataforma estratégica:

#### Misión


La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz

#### Visión

En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, referente en investigación, docencia e innovación, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

#### Valores

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

Tomando como referencia lo establecido en el Decreto Distrital 118 de 2018, Política de Integridad de la Dimensión de Talento Humano, que adopto cada una de las Entidades Públicas del Distrito Capital.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Justicia – Diligencia
- Trabajo en Equipo

### Principios

Tomando como referencia lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo Distrital 761 de 2015, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2020-2024: “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental Para la Bogotá del Siglo XXI”.

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público.
- Ética.
- Transparencia y Rendición de Cuentas.
- Inteligencia y Acción Colectiva.
- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración.

### 7.2. MARCO NORMATIVO


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

Figura 1. Sistema Nacional de Capacitación



**Artículo 4** - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La misma Ley definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

### 7.3. PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos atiende los siguientes principios.

**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.

**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.

**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.

**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.


**PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**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.

**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.

**ECONOMÍA:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

**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 de la Subred.

**CONTINUIDAD:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

#### 7.4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

El talento humano debe estar acorde a la estrategia de la organización, donde las competencias laborales son fundamentales para el cumplimiento de las funciones y de los objetivos institucionales, dándole a la formación y a la capacitación un papel esencial para alcanzar los atributos de profesionalización del empleo público.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta es el desarrollo de competencias laborales para el desarrollo de la gestión de la calidad en el sector público. Razón por la cual, la formación y la capacitación tienen en la gestión de la calidad, la responsabilidad, de definir las necesidades de desarrollo de las competencias laborales de aquellos servidores públicos que desarrollan funciones directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios con altos estándares de calidad.

##### 7.4.1. Dimensiones del Ser Humano


El Plan Institucional de Capacitación definido por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

- **Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competentes con determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, metodologías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y estrategias resolutivas frente a los retos laborales asumidos.
- **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades y estrategias apropiadas requeridas para el desempeño técnico competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión Saber Ser:** integración sistémica entre la apropiación de conocimientos, habilidades y competencias desde un enfoque humano, técnico y constructivo, que permite la adaptabilidad y fortalecimiento de procesos a nivel personal e institucional.

##### 7.4.2. Ejes Temáticos Del Departamento Administrativo de la Función Pública

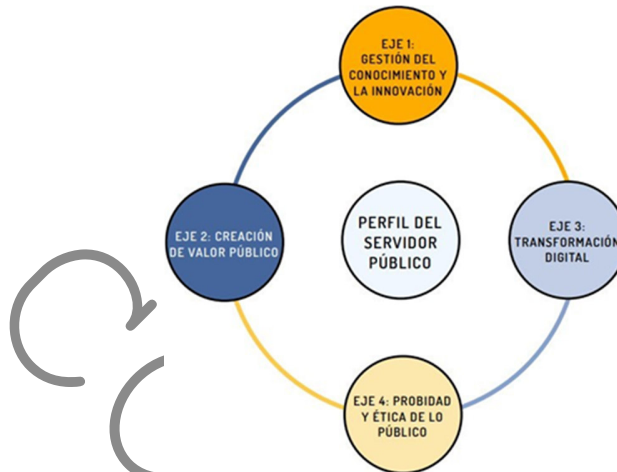
De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

**Figura 2. Ejes temáticos priorizados**




**Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP. 2020**

- **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** procesos enfocados a la creación, organización, sistematización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.
- **Eje 2. Creación de Valor Público:** capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.
- **Eje 3. Transformación digital:** reorganización de métodos de trabajo y estrategias en general para obtener mayores beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación de tecnologías de la información y la comunicación.
- **Eje 4. Probiidad y ética de lo público:** entendida como la identidad del servidor público, en el marco de la ética, la moralidad y la integridad, reflejada en sus valores, comportamientos, costumbres y actitudes.

#### **7.4.3. Enfoque Pedagógico**

La generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al proceso de aprendizaje, a continuación, se presenta de manera muy general algunos enfoques pedagógicos los cuales se consideran pertinentes para pensar diferentes escenarios dentro del PIC.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

### ❖ **Constructivismo**

Lo fundamental del enfoque de Lev Vygotsky consiste en considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Para Lev Vygotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido como algo social y cultural, no solamente físico.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares, en este caso los seres humanos construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que el colaborador es un agente activo que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje.

Es así que el colaborador en los programas de aprendizaje construye su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus

conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integra el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes. (Bruner, 1988 en: (Urbina, 2014, p. 7,8).

#### **El constructivismo permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:**

- La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- Los conocimientos previos de los colaboradores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes para lograr los objetivos de aprendizaje.
- Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

### ❖ **Cognitivism**


El cognitivism es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognoscitivas propias de los seres humanos. Así mismo, esta corriente permite explicar los procesos afectivos y emocionales, la cognición social (procesos mentales referidos a cómo los seres humanos perciben y piensan acerca de otros) y la motivación intrínseca.

Es una teoría del conocimiento orientada a la comprensión de las cosas basándose en la percepción de los objetos y de las relaciones e interacciones entre ellos. El cognitivism establece que la apreciación de la realidad es adecuada cuando se pueden establecer relaciones entre las entidades. Entre sus mayores exponentes están Jean Piaget, Jerome Bruner y David Ausubel. (Urbina, 2014).

#### **Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:**

- Competencias cognitivas en general.
- Habilidades para aprender a aprender.
- Creatividad y pensamiento lateral
- Memoria.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- Atención y mindfulness.
- Reconocimiento de actitudes personales
- Manejo del tiempo y efectividad laboral
- Apropiación de conceptos
- Aprendizaje de procedimientos

#### ❖ **Conectivismo**

Desde hace algunos años, una nueva teoría con aplicaciones en el campo pedagógico ha estado ganando fuerza: el conectivismo. Su capacidad explicativa en una sociedad en red, distribuida, descentrada y compleja, le ha permitido abrirse paso entre las teorías tradicionales. Desde el punto de vista del conectivismo, el aprendizaje no solo ocurre en el sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

Según su principal expositor Siemens, el conectivismo parte de los siguientes supuestos:

- El aprendizaje y el conocimiento descansan sobre la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos o fuentes de información especializada.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
- La capacidad para saber más es mayor que lo que actualmente se conoce.
- El fomento y el mantenimiento de las conexiones son necesarios para facilitar el aprendizaje continuo.
- La capacidad para ver conexiones entre campos, ideas y conceptos es una habilidad básica.
- El conocimiento actualizado es la finalidad de todas las actividades de aprendizaje conectivistas.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se diseña de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y cognitivista el aprendizaje basado en problemas, donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el expositor, facilitador o docente.

## **7.5. METODOLOGÍA**

El Plan Institucional de Capacitación se enfocará en contribuir a la mejora del desempeño laboral a través de la transferencia de conocimientos, información y orientación que permitirá el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores y se verá reflejado en el trato digno, humanizado y de calidad a nuestros usuarios; Para su formulación se aplicará el Ciclo PHVA teniendo presente que es un ciclo dinámico y permite trabajar bajo un enfoque de la mejora continua.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.




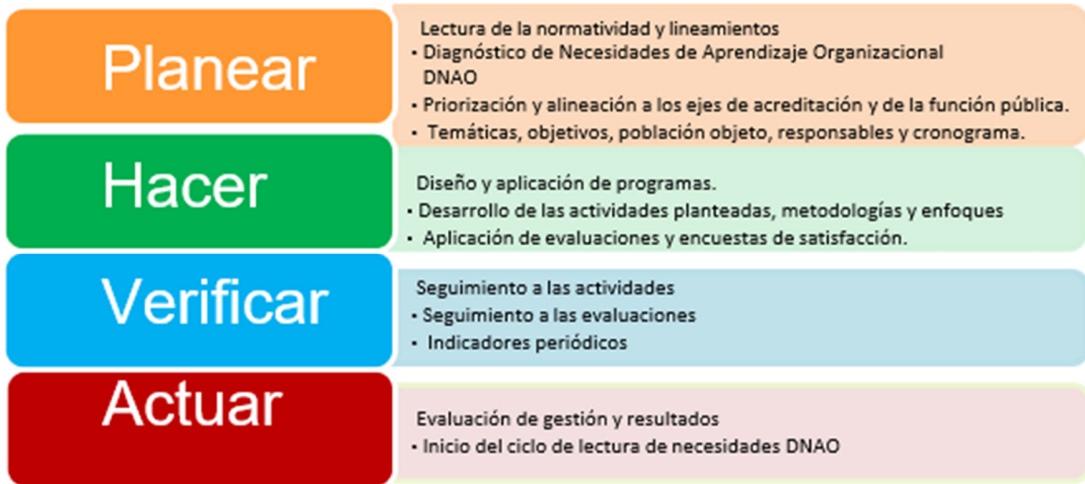
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

Figura 3. Ciclo de Deming: Metodología de mejora continua PHVA



FUENTE: <https://www.ingenieriadecalidad.com/2020/02/ciclo-de-deming.html>

A continuación, se realiza descripción del ciclo PHVA del Plan de capacitación




### 7.5.1. Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional DNAO

Dentro de las acciones de recolección de fuentes de información la dirección de Talento Humano contempla entre ellas:

- Requisitos de habilitación (Resolución 3001 de 2019) y acreditación en salud (Decreto 903 de 2014) derivadas del Sistema obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.
- Plataforma Estratégica – Direccionamiento estratégico.
- Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2022.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes.
- Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer.
- Resultados de las Auditorías para la vigencia 2022.
- Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual.
- Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia.
- Lectura de necesidades a los miembros de la Junta directiva.

### 7.5.2. Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2022.

La evaluación de Clima Laboral y Ambiente Organizacional para la Subred fue realizada en la vigencia 2022 de acuerdo a circular N°037 del 18 de diciembre de 2019, del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital quien presento al distrito el instrumento de medición de clima.


El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la Calidad de Vida en el Trabajo. Este instrumento fue aplicado a 2.624 entre servidores y colaboradores.

**Figura 4. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral**



**FUENTE: Informe del DASCD resultados de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo 2021**

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,62%. Y un riesgo bajo del 26,38% a nivel de la entidad. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores es importante para el 2023 trabajar en los factores que puntuaron alto en comparación con los otros, sin que los mimos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en riesgo medio fue: seguridad en el trabajo y remuneración, para las tres poblaciones.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en riesgo medio fue sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo de otros, este último solo a nivel de funcionarios.

### **7.5.3. Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes.**


De acuerdo a la información remitida de los resultados de evaluación del desempeño y de la oficina de Gestión del conocimiento los temas a capacitar:

- Resultados de evaluación del desempeño.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Trabajo en equipo.
- Compromiso con la organización.
- Orientación a resultados.
- Redacción y conocimientos legales para dar respuestas a solicitudes.
- Gestión del conocimiento.
- Docencia universitaria.
- Formación en investigación.
- Formación en un segundo idioma inglés o francés.
- Herramientas ofimáticas.
- Habilidades blandas.

### **7.5.4. Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer**

Para la vigencia 2022 la Subred Integrada de Servicios de salud Sur ESE, planeó, diseño e implemento una estrategia con el fin de valorar las competencias del “SER,” de los colaboradores de orden de prestación de servicios, denominada “Una perspectiva para crecer”, y con ello iniciar un trabajo de fortalecimiento frente a las competencias de menor nivel, garantizando el compromiso de la entidad desde su objetivo estratégico N° 4 “Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red” y la política de Talento Humano. La estrategia valoro 10 competencias: innovación, trato humanizado, apropiación de la entidad, trabajo en equipo, respeto, planificación y organización, responsabilidad, asertividad, orientación al resultado y liderazgo.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

Como resultados de la estrategia se obtuvo la participación de 1.112 colaboradores, con una metodología de evaluación de doble vía (líder del proceso y colaborador), presentando un promedio de las competencias a nivel de la entidad del 90%.

**Figura. N° 5 Resultados de la estrategia “Una Perspectiva para Crecer”**

DIRECCION	#	INNOVACIÓN	TRATO HUMANIZADO	APROPIACIÓN DE LA ENTIDAD	TRABAJO EN EQUIPO	RESPECTO	PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN	RESPONSABILIDAD	ASERTIVIDAD	ORIENTACIÓN AL RESULTADO	LIDERAZGO
DIRECCION ADMINISTRATIVA	130	80%	84%	77%	86%	86%	82%	83%	88%	91%	95%
DIRECCION DE CONTRATACION	32	88%	95%	84%	94%	94%	88%	91%	91%	92%	90%
DIRECCION DE GESTION DEL RIESGO EN SALUD	7	91%	93%	84%	94%	96%	86%	90%	90%	100%	
DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	8	90%	95%	85%	94%	94%	83%	90%	93%	94%	
DIRECCION DE SERVICIOS AMBULATORIOS	112	89%	95%	84%	95%	95%	90%	95%	90%	92%	
DIRECCION DE SERVICIOS DE URGENCIAS	207	90%	92%	85%	92%	93%	92%	93%	89%	90%	
DIRECCION DE SERVICIOS HOSPITALARIOS	203	90%	91%	82%	91%	93%	89%	89%	89%	92%	97%
DIRECCION FINANCIERA	228	90%	93%	83%	93%	94%	91%	93%	92%	93%	
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	6	88%	99%	98%	98%	97%			96%	98%	
OFICINA ASESORA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	9	88%	94%	84%	96%	93%	85%	90%	91%	96%	90%
OFICINA ASESORA JURIDICA	2	90%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	75%	100%	
OFICINA DE PARTICIPACION COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	94	90%	96%	90%	96%	96%	92%	95%	91%	94%	93%
OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACION - TIC	68	80%	94%	70%	94%	93%	86%	91%	87%	90%	
SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	6	83%	92%	88%	91%	90%			88%	92%	
<b>GENERAL</b>	<b>1112</b>	<b>88%</b>	<b>92%</b>	<b>83%</b>	<b>92%</b>	<b>93%</b>	<b>89%</b>	<b>91%</b>	<b>90%</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>

FUENTE: Informe de resultados de valoración de la estrategia una perspectiva para crecer 2022

Como se evidencia las competencias a fortalecer para la vigencia 2023 de acuerdo a resultados corresponden a:


- Apropiación de la Entidad
- Innovación
- Planificación y Organización

#### 7.5.5. Resultados de las Auditorías de la vigencia 2022

De acuerdo a información reportada por la Oficina de Calidad, relacionada con los resultados de las auditorías vigencia 2022, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir del desarrollo de procesos de capacitaciones en los siguientes temas:

- Fortalecer la formación en la toma de pruebas POCT
- Fortalecer diligenciamiento de consentimientos informados para medicina y enfermería
- Buenas prácticas de seguridad del paciente
- Correcta identificación de IAAS
- Protocolos para manejo de usuario difícil
- Apropiación de protocolos para atención humanizada
- Manejo del dolor

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

### 7.5.6. Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual.

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la entidad y consiste en una encuesta virtual de necesidades y expectativas de procesos transversales como lo son Comunicaciones, Humanización, SST, Bienestar y Capacitación. Para la actual vigencia se involucraron Gestión del conocimiento y Responsabilidad Social. La encuesta se encuentra alojada en el sistema de información Almera y es socializada por los diferentes medios de comunicación interna.

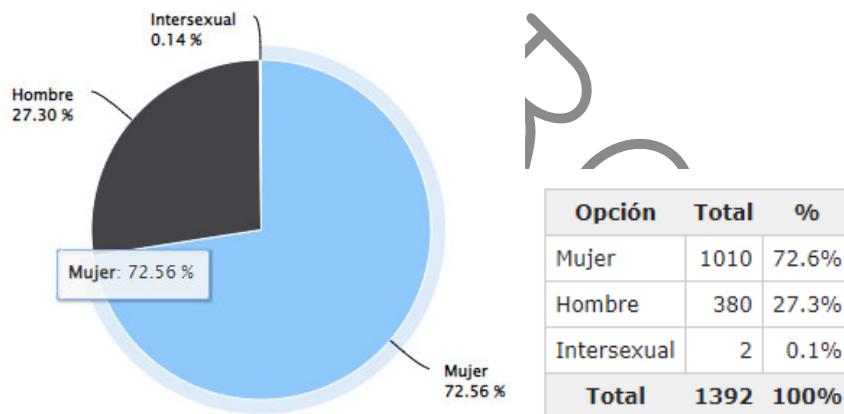
Es importante mencionar que la encuesta fue formulada bajo los criterios del documento de la Alcaldía Mayor de Bogotá dado en de junio del 2022 “Plan Estadístico Distrital”, el cual da los estándares y lineamientos para la incorporación del enfoque de población diferencial en las estadísticas del distrito capital.

La muestra trabajada fue con un universo de 5.591 de colaboradores para el mes de diciembre de 2022, se debía contar con una muestra de 897 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

El total de colaboradores que participaron fue de 1.392 lo que correspondientes al 25% de personas vinculados a la Subred Sur.

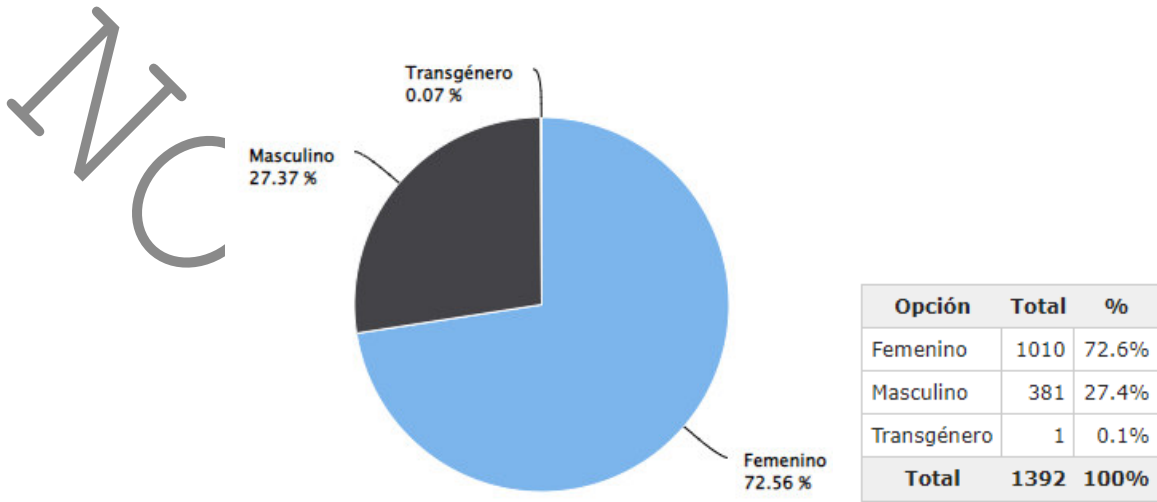
#### 7.5.6.1. Características de la Muestra

Gráfico 1. Distribución por Sexo



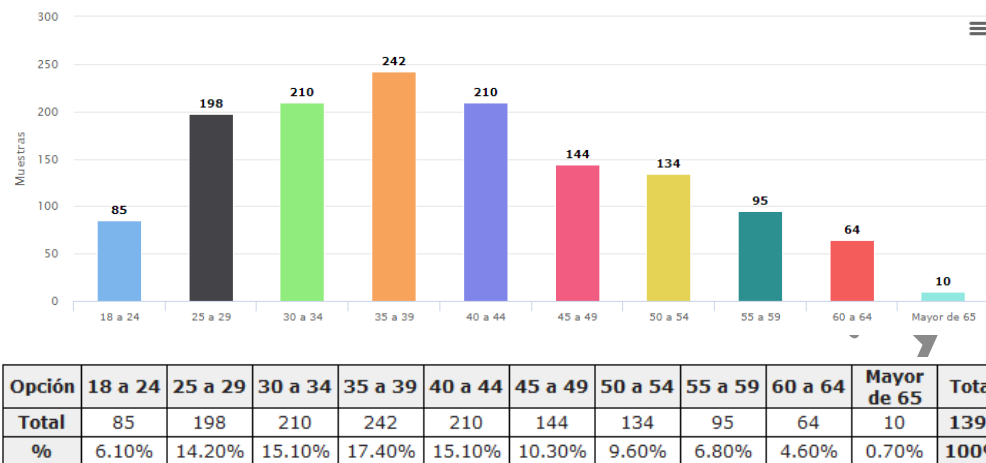
**Nota.** El gráfico representa la distribución por sexo de una muestra de 1392 colaboradores con tres opciones de respuesta (Mujer, Hombre, Intersexual), donde el mayor porcentaje fue el de Mujer con 1,010 colaboradores que representa un 72.6% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Sexo, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

**Gráfico 2. Distribución por Género**



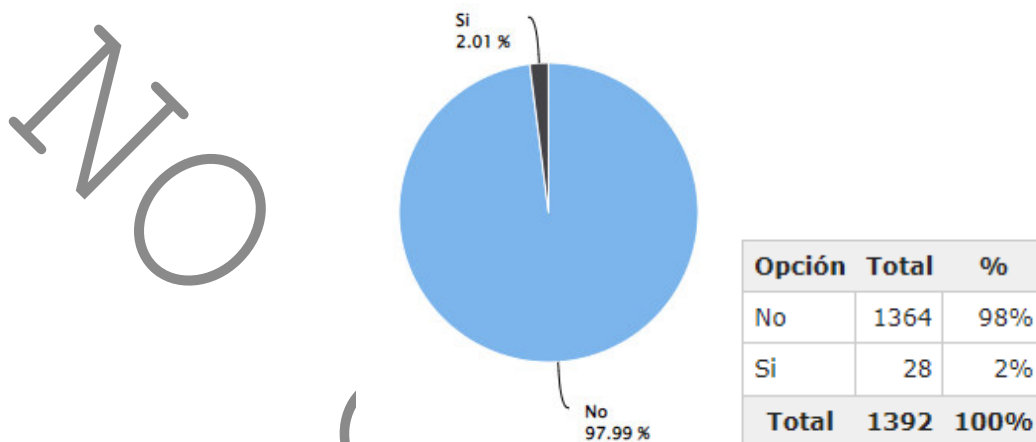
**Nota.** El gráfico representa la distribución por género de una muestra de 1392 colaboradores con tres opciones de respuesta (Femenino, Masculino, Transgénero) donde el mayor porcentaje fue el Femenino con 1,010 colaboradores que representa un 72.6% de la población encuestada Adoptado de Gráfico Género, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

**Gráfico 3. Distribución por rangos de edad.**



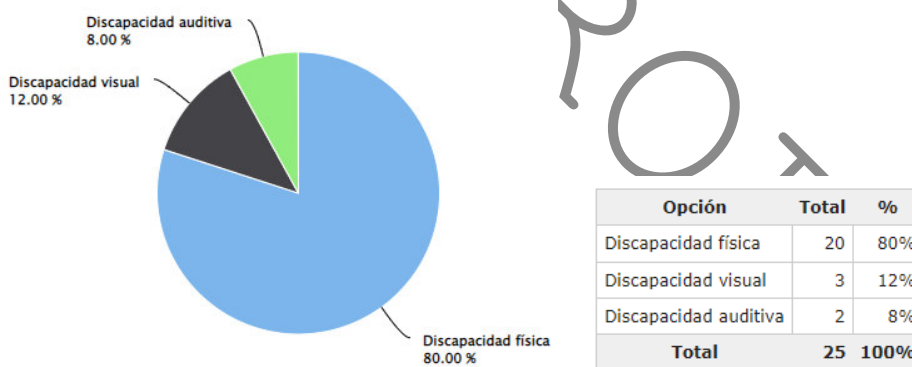
**Nota.** El gráfico representa la distribución por edad de una muestra de 1392 colaboradores con rangos de edad de 18 años a mayores 65 años donde el mayor número fue el rango de 35 a 39 años con 242 colaboradores que representa un 17.40% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

**Gráfico 4. Distribución diversidad funcional o discapacidad.**



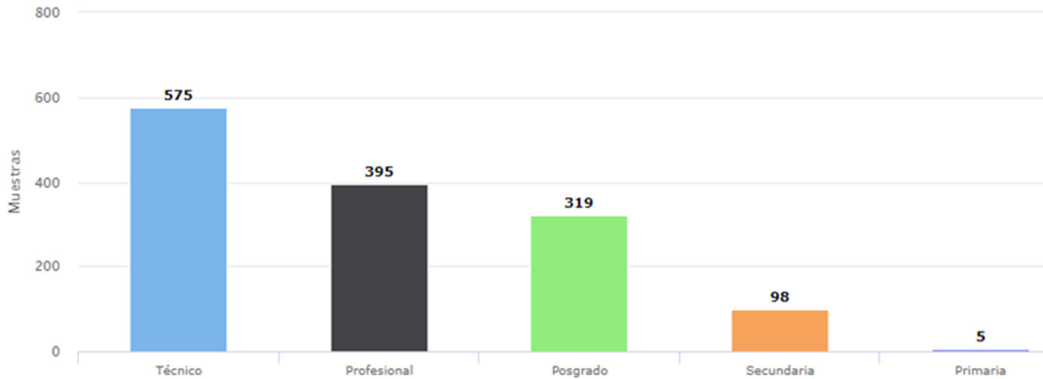
**Nota.** El gráfico da respuesta a la pregunta ¿Presenta algún tipo de discapacidad? De una muestra de 1392 colaboradores 1364 colaboradores respondieron que no presentan discapacidad o alguna condición especial de salud y 28 colaboradores presentan alguna diversidad funcional o discapacidad, esto abre camino para evaluar que necesitan para que su trabajo y bienestar personal llego a un alto nivel. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

**Gráfico 5. Distribución por tipo de diversidad funcional o discapacidad.**



**Nota.** El gráfico representa la distribución de tres opciones de respuesta (Discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva), de una muestra de 1392 colaboradores 20 colaboradores respondieron que tienen una discapacidad física, 3 colaboradores con discapacidad visual y 2 colaboradores con discapacidad auditiva. Adoptado de Gráfico Tipos de diversidad funcional o discapacidad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

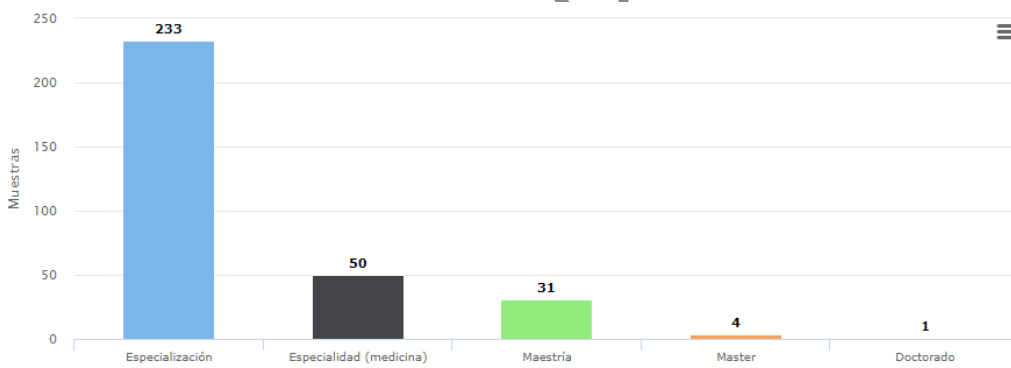
**Gráfico 6. Niveles de Escolaridad**



Opción	Técnico	Profesional	Posgrado	Secundaria	Primaria	Total
<b>Total</b>	575	395	319	98	5	<b>1392</b>
<b>%</b>	41.30%	28.40%	22.90%	7%	0.40%	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa el nivel de escolaridad de una muestra de 1392 colaboradores. El mayor número de colaboradores con certificación a nivel técnico es de 575 colaboradores. Adoptado de Gráfico Escolaridad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., 2022, Almera.

**Gráfico 7. Distribución nivel de posgrado.**




Opción	Especialización	Especialidad (medicina)	Maestría	Master	Doctorado	Total
<b>Total</b>	233	50	31	4	1	<b>319</b>
<b>%</b>	73.00%	15.70%	9.70%	1.30%	0.30%	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa el nivel de formación académica de acuerdo con las opciones: especialización, especialidad (medicina), Maestría, Máster, Doctorado. De una muestra de 1392 colaboradores, un número de 319 colaboradores se encuentran en estos niveles de educación, esto permite analizar que un 22.92 % tienen nivel de posgrado, lo que permite

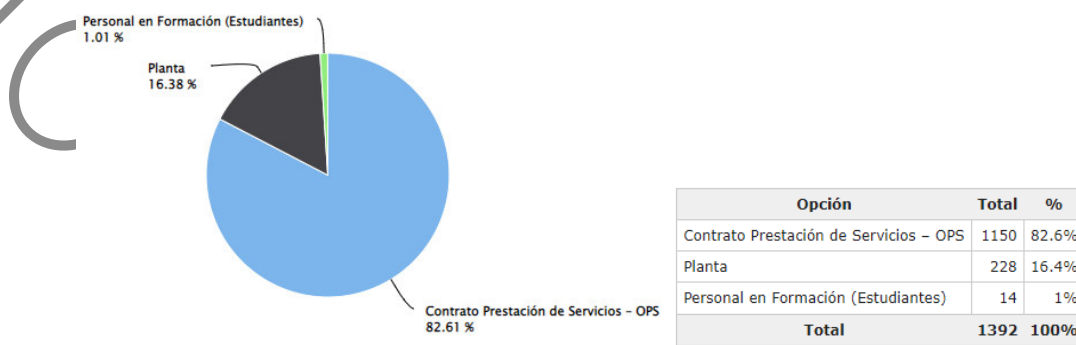
**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

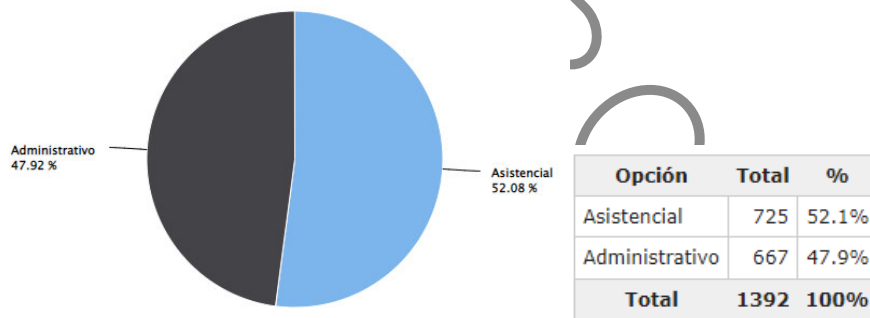
buscar estrategias para que el % restante pueda motivarse y alcanzar otros niveles de formación académica. Adoptado de Gráfico Nivel de Posgrado, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

**Gráfico 8. Distribución por tipo de vinculación.**



**Nota.** El gráfico representa la distribución del tipo de vinculación en contratación, de una muestra de 1392 colaboradores 1,150 colaboradores respondieron hacer parte del Contrato Prestación de Servicios -OPS, que representa un 82.6% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico tipo de vinculación, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera.

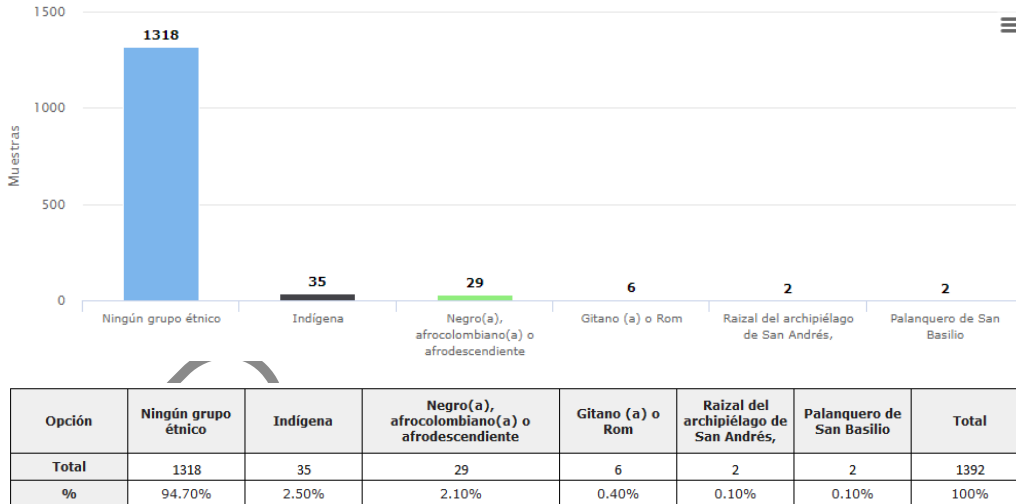
**Gráfico 9. Distribución por tipo de área de trabajo.**



**Nota.** El gráfico representa la distribución por área de trabajo, de una muestra de 1392 colaboradores, 725 colaboradores respondieron hacer parte del área asistencial, que representa un 52.1%, 667 colaboradores hacen parte del área administrativa, que representa un 47.9%. Adoptado de Gráfico Tipo de área de trabajo, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

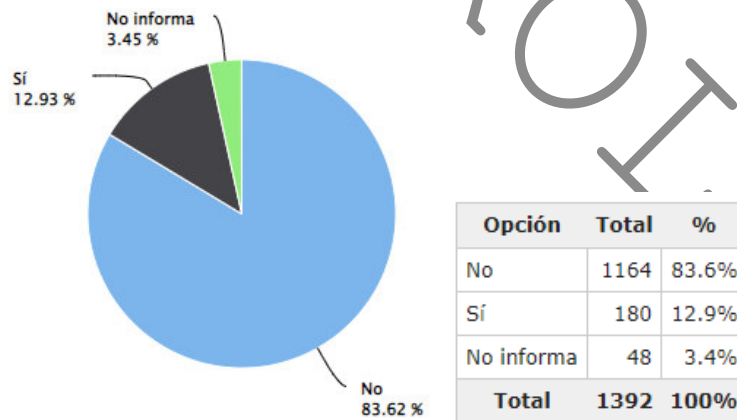
**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**Gráfico 10. Grupo étnico al que pertenece**




**Nota.** El gráfico representa los grupos étnicos (ningún grupo étnico, indígena, negro(a) afrocolombiano(a) o afrodescendiente, Gitano (a) o Rom, Raizal del archipiélago de San Andrés, Palanquero San Basilio) con los cuales se identifican o pertenecen los colaboradores, de una muestra de 1392 colaboradores 1,318 colaboradores respondieron no hacer parte de algún grupo étnico, que representa un 94.70% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Tipos de diversidad funcional o discapacidad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

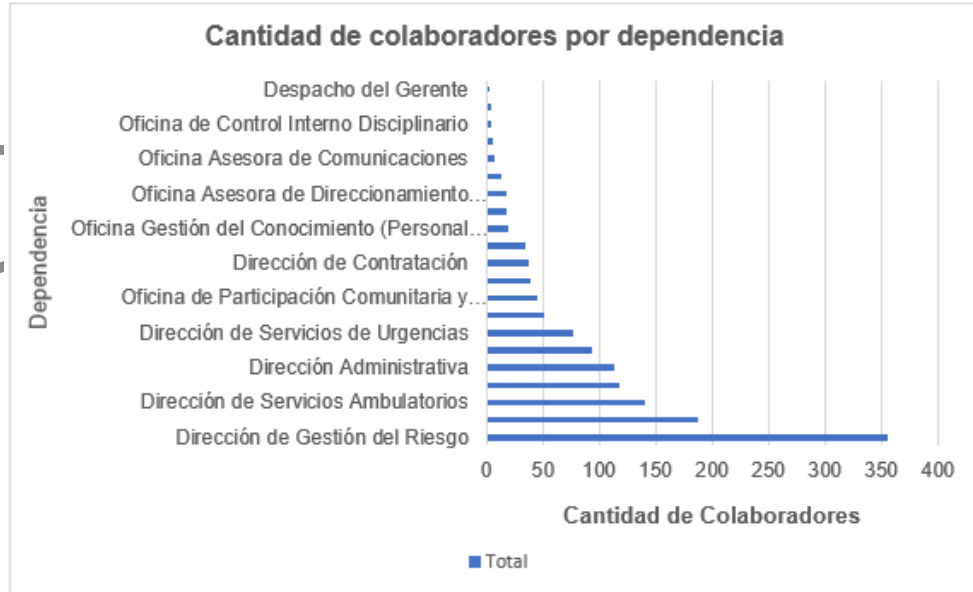
**Gráfico 11. ¿Usted se considera campesino/a?**



**Nota.** El gráfico representa la distribución de los colaboradores que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No informa), de una muestra de 1392 colaboradores, 1,164 colaboradores no se consideran campesinos lo cual representa un 83.6%, sí se consideran campesinos 180 colaboradores, no informan 48 colaboradores. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

**Gráfico 12. Dependencia a la que pertenece**



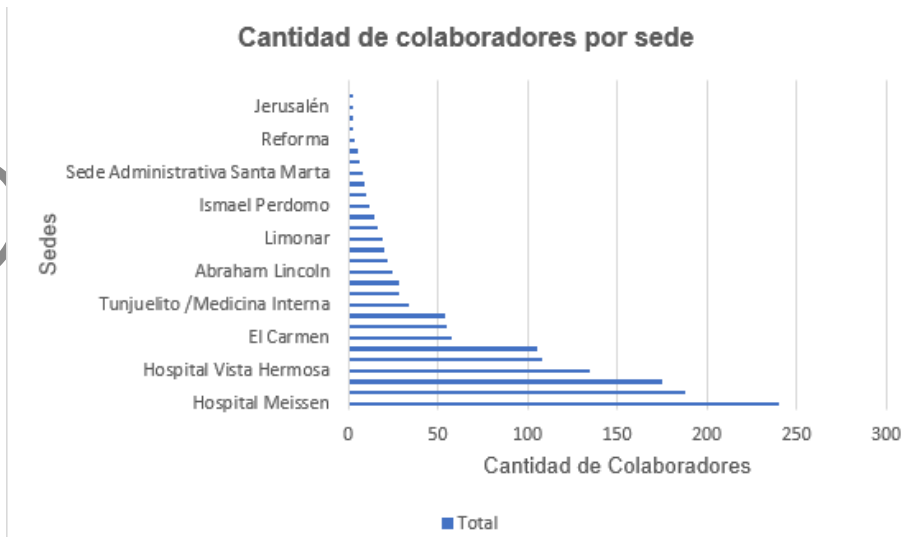
N	Opción	Total	%
1	Dirección de Gestión del Riesgo	356	25.60%
2	Dirección de Servicios Hospitalarios	188	13.50%
3	Dirección de Servicios Ambulatorios	141	10.10%
4	Dirección de Servicios Complementarios	118	8.50%
5	Dirección Administrativa	114	8.20%
6	Dirección Financiera	94	6.80%
7	Dirección de Servicios de Urgencias	77	5.50%
8	Oficina de Sistemas de Información TIC'S	51	3.70%
9	Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	46	3.30%
10	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	39	2.80%
11	Dirección de Contratación	38	2.70%

N	Opción	Total	%
12	Dirección de Gestión del Talento Humano	35	2.50%
13	Oficina Gestión del Conocimiento (Personal en Formación)	20	1.40%
14	Oficina Asesora Jurídica	18	1.30%
15	Oficina Asesora de Direccionamiento estratégico	18	1.30%
16	Oficina de Calidad	14	1.00%
17	Oficina Asesora de Comunicaciones	7	0.50%
18	Oficina de Control Interno	6	0.40%
19	Oficina de Control Interno Disciplinario	5	0.40%
20	Subgerencia Corporativa	4	0.30%
21	Despacho del Gerente	3	0.20%
<b>Total</b>		<b>1392</b>	<b>1</b>

**Nota.** El gráfico y los datos tabulados representan la cantidad de colaboradores que hacen parte de las sedes, de una muestra de 1392 colaboradores, 356 colaboradores pertenecen a la dependencia de la Dirección de Gestión del Riesgo que representa un 25.60% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Dependencia, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.


**Gráfico 13. ¿En qué sede realiza sus actividades?**



N	Opción	Total	%	N	Opción	Total	%
1	Hospital Meissen	240	17.20%	16	Limonar	19	1.40%
2	Centro Juvenil – Salud Pública	188	13.50%	17	San Juan De Sumapaz	16	1.10%
3	Hospital Tunal	175	12.60%	18	Marichuela	15	1.10%
4	Hospital Vista Hermosa	135	9.70%	19	Ismael Perdomo	12	0.90%
5	Sede Administrativa Tunal	108	7.80%	20	Betania	10	0.70%
6	Usme	105	7.50%	21	San Benito	9	0.60%
7	El Carmen	58	4.20%	22	Sede Administrativa Santa Marta	8	0.60%
8	Candelaria	55	4%	23	Destino/Flor a	6	0.40%
9	Nuevo Muzú	54	3.90%	24	Pasquilla/Mochuelo	5	0.40%
10	Tunjuelito /Medicina Interna	34	2.40%	25	Reforma	4	0.30%
11	Nazareth	28	2%	26	Danubio Azul	3	0.20%
12	Manuela Beltrán	28	2%	27	La Estrella	3	0.20%
13	Abraham Lincoln	25	1.80%	28	Jerusalén	3	0.20%
14	Santa Librada	22	1.60%	29	Yomasa	3	0.20%
15	Villa Alsacia	20	1.40%	30	San Isidro	1	0.10%
		<b>Total</b>	<b>1392</b>			<b>100%</b>	

**Nota.** El gráfico y los datos tabulados representan las sedes donde los colaboradores realizan sus actividades, de una muestra de 1392 colaboradores, la sede que tiene un mayor número de colaboradores es el Hospital de Meissen con 240, que representa un 17.20% de la

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

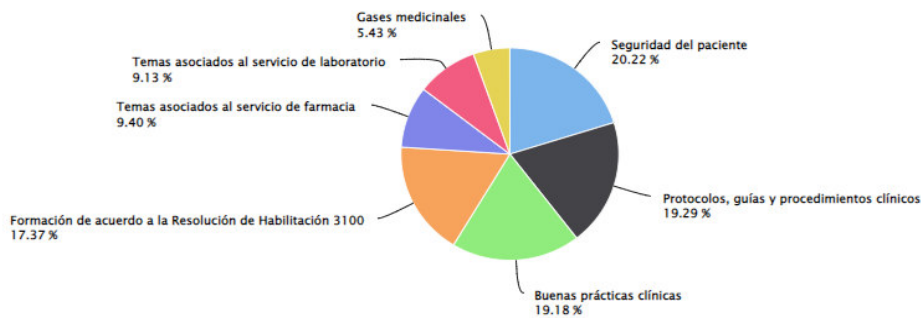
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

población encuestada. Adoptado de Gráfico ¿En qué sede realiza sus actividades?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2022, Almera

### 7.5.6.2. Resultados frente a las Necesidades de Formación

A continuación, se presentan los resultados por pregunta realizada en la encuesta de necesidades y expectativas del subproceso de Capacitación, las respuestas permiten realizar un análisis con el fin de priorizar las necesidades y propuestas hechas por los colaboradores para fortalecer las actividades, estrategias y propósitos del Plan:

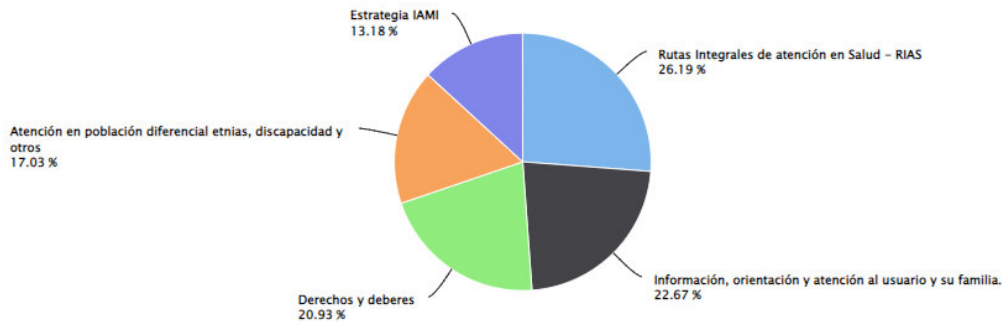
**Gráfica 14. Del eje de Gestión Clínica Excelente y Segura le gustaría recibir capacitación en temas como:**



Opción	Total	%
Seguridad del paciente	525	20.2%
Protocolos, guías y procedimientos clínicos	501	19.3%
Buenas prácticas clínicas	498	19.2%
Formación de acuerdo a la Resolución de Habilitación 3100	451	17.4%
Temas asociados al servicio de farmacia	244	9.4%
Temas asociados al servicio de laboratorio	237	9.1%
Gases medicinales	141	5.4%
<b>Total</b>	<b>2597</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 14, por el eje de gestión clínica excelente y segura, a la formación de seguridad del paciente, protocolos, guías y procedimientos, buenas prácticas clínicas y formación en la resolución 3100 principalmente.

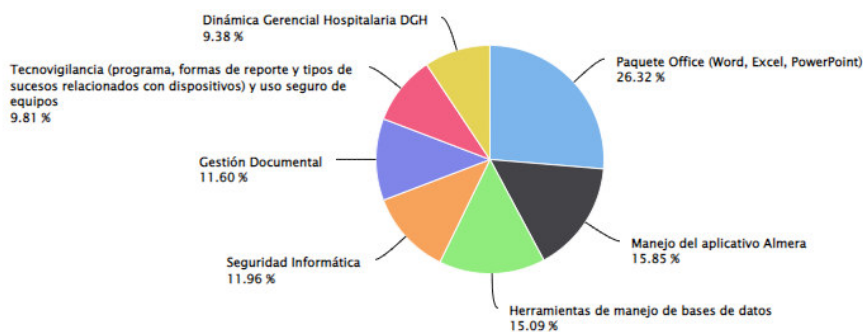
**Grafica 15. Del eje de Atención Centrada en el Usuario le gustaría recibir capacitación en temas como:**



Opción	Total	%
Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS	618	26.2%
Información, orientación y atención al usuario y su familia.	535	22.7%
Derechos y deberes	494	20.9%
Atención en población diferencial etnias, discapacidad y otros	402	17%
Estrategia IAMI	311	13.2%
<b>Total</b>	<b>2360</b>	<b>100%</b>


**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 15, por el eje de Atención Centrada en el Usuario, a la formación de rutas integrales de atención en salud, atención y atención al ciudadano y derechos y deberes principalmente.

**Grafica 16. Del eje de Gestión de la Tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como:**



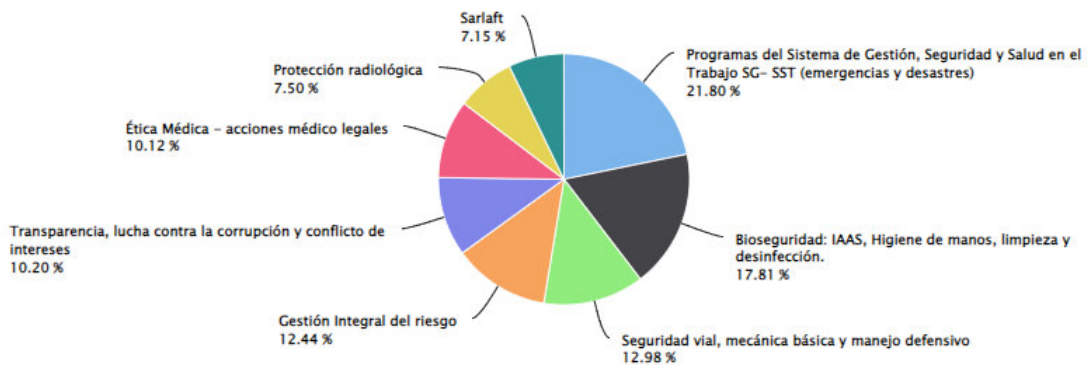
Opción	Total	%
Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint)	724	26.3%
Manejo del aplicativo Almera	436	15.8%
Herramientas de manejo de bases de datos	415	15.1%
Seguridad Informática	329	12%
Gestión Documental	319	11.6%
Tecnovigilancia (programa, formas de reporte y tipos de sucesos relacionados con dispositivos) y uso seguro de equipos	270	9.8%
Dinámica Gerencial Hospitalaria DGH	258	9.4%
<b>Total</b>	<b>2751</b>	<b>100%</b>

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 16, por el eje de Gestión de la Tecnología, a la formación de manejo de office, sistema de información Almera y herramientas para manejar bases de datos principalmente.

**Grafica 17. Del eje de Gestión del Riesgo le gustaría recibir capacitación en temas como:**



Opción	Total	%
Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST (emergencias y desastres)	573	21.8%
Bioseguridad: IAAS, Higiene de manos, limpieza y desinfección.	468	17.8%
Seguridad vial, mecánica básica y manejo defensivo	341	13%
Gestión Integral del riesgo	327	12.4%
Transparencia, lucha contra la corrupción y conflicto de intereses	268	10.2%
Ética Médica - acciones médico legales	266	10.1%
Protección radiológica	197	7.5%
Sarlaft	188	7.2%
<b>Total</b>	<b>2628</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 17, por el eje de Gestión del Riesgo, a la formación del programa de SST, Infecciones asociadas a la salud, seguridad vial y gestión integral del riesgo principalmente.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

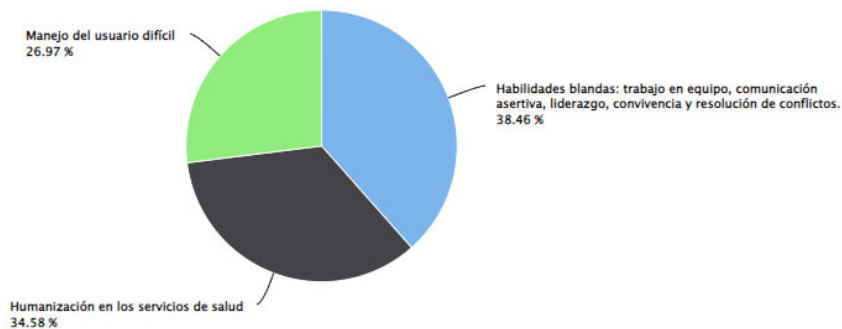
**Gráfica 18. Del eje de Transformación Cultural Permanente le gustaría recibir capacitación en temas como:**



Opción	Total	%
Inglés (básico, intermedio y avanzado)	698	28.9%
Sistema único de habilitación - Sistema Único de Acreditación-Hospital Universitario	491	20.3%
Gestión del Conocimiento, investigación e innovación.	417	17.2%
Teletrabajo	362	15%
Cultura de integridad - valores del servicio público	307	12.7%
Negociación colectiva	144	6%
<b>Total</b>	<b>2419</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 18, por el eje de Transformación Cultural, a la formación en Inglés, SOGCS, innovación e investigación principalmente.

**Gráfica 19. Del eje de Humanización le gustaría recibir capacitación en temas como:**

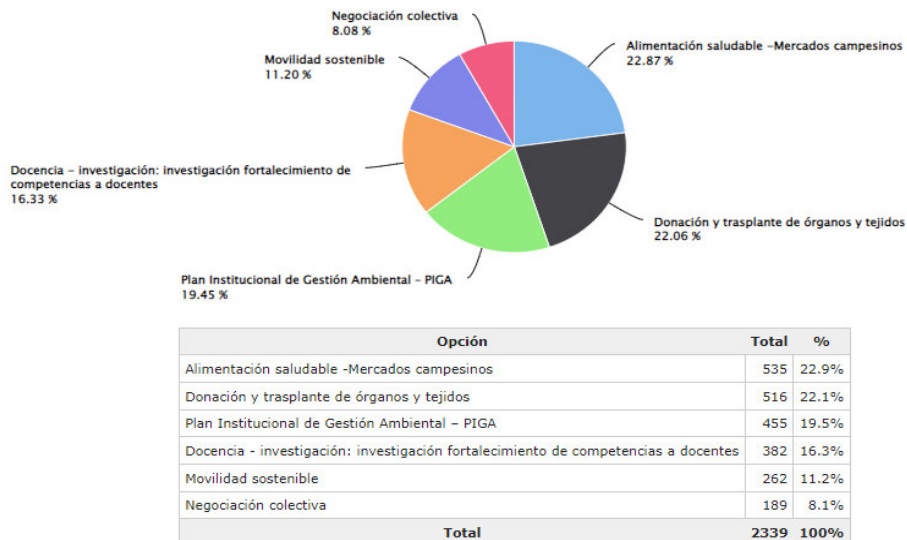


Opción	Total	%
Habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, convivencia y resolución de conflictos.	773	38.5%
Humanización en los servicios de salud	695	34.6%
Manejo del usuario difícil	542	27%
<b>Total</b>	<b>2010</b>	<b>100%</b>

**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 19, por el eje de Humanización, a la formación en habilidades blandas y humanización de los servicios de atención principalmente.

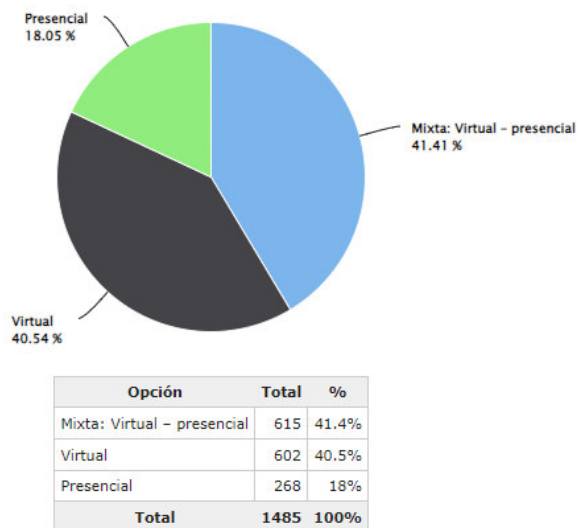


**Gráfica 20. Del eje de Responsabilidad Social le gustaría recibir capacitación en temas como:**




**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 20, por el eje de Responsabilidad Social, a la formación en alimentación saludable, donación y trasplante de órganos y temas del PIGA principalmente.

**Gráfica 21. Dentro de la Flexibilidad que promueve la Subred Sur, estoy interesado en recibir capacitaciones dentro de modalidades:**



**Nota.** El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las modalidades de capacitación mixta y virtual sumando un 82%, lo cual significa que los colaboradores no les llama la atención recibir capacitación en modalidad presencial.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

### 7.5.7. Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia.

Desde el subproceso de capacitación se elaboró una matriz de identificación de necesidades que fue remitida a todos los líderes y responsables de procesos al interior de la Subred, en ella se solicitó su diligenciamiento de manera objetiva, correcta, donde se determinan las temáticas que requieren de capacitación o fortalecimiento de conocimientos o habilidades que les permitan mejorar su desempeño en el cumplimiento de sus actividades y lograr las metas institucionales.

De la consolidación de las temáticas recibidas por cada una de las dependencias se obtuvieron 263 temas, los cuales fueron depurados y se realizó una consolidación por similitud de temáticas quedando como resultado 166 temas.


**Tabla. 2. Necesidades de capacitación por Dependencia**

DEPENDENCIA	Número de temas
Dirección de Urgencias	40
Dirección Ambulatoria	34
Dirección Administrativa	1
Gestión del Conocimiento	18
Gestión del Riesgo en salud	2
Dirección de Complementarios	39
Oficina de Calidad	7
Oficina de Comunicaciones	2
Dirección Hospitalaria	44
Dirección Financiera	28
Control interno disciplinario	3
Dirección de Talento Humano	3
Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	25
Desarrollo Institucional	15
Subgerencia de servicios de salud	2
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>

Es importante resaltar que los temas con mayor solicitud por parte de las dependencias están relacionados con:

- Humanización en la atención solicitadas por 7 dependencias
- Comunicación asertiva solicitadas por 7 dependencias
- Atención al paciente y sus familias – paciente complicado solicitadas por 5 dependencias.
- Atención de Víctimas de Violencia Sexual solicitadas por 4 dependencias
- Sistema Único De Acreditación Solicitadas por 4 dependencias.
- Integridad, Anticorrupción, Antisoborno y Conflicto de Interés solicitadas por 4 dependencias.
- Curso de Agentes Químicos solicitadas por 3 dependencias

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- Sistema de Gestión de Riesgos y anticorrupción solicitadas por 3 dependencias
- Redacción de documentos Ortografía y Comprensión lectura. solicitadas por 3 dependencias.
- Notificación Obligatoria y Entrenamiento Triage solicitadas por 3 dependencias.
- Soporte Vital Básico y Avanzado (BLS y(ACLS) solicitadas por 3 dependencias.
- Administración De Medicamentos solicitadas por 3 dependencias.
- Manejo de la herramienta office: Excel básico, intermedio y avanzado; Word Powell Point Paint solicitadas por 3 dependencias.

Por tanto, estos temas serán tenidos en cuenta dentro de la formulación del plan.

#### 7.5.8. Lectura de necesidades a los miembros de la Junta directiva.

La valoración de necesidades de la Junta Directiva, se realizó a través de un formato específico diligenciado de manera individual, el cual dio como resultado las siguientes temáticas priorizadas:


TEMÁTICAS PRIORIZADAS	N° de RTA
NORMATIVIDAD ACTUALIZADA SOBRE JUNTAS DIRECTIVAS	7
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD SOGCCON ÉNFASIS EN DIRECCIONAMIENTO Y GERENCIA	6
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	5
GESTIÓN DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	4
REUNIONES ALTAMENTE EFECTIVAS	4
MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN - MIPG	4
CONTRATACIÓN PÚBLICA	4
TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON BASE EN VALORES INSTITUCIONALES	3

#### 7.6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Después de revisadas y analizadas las fuentes para el Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional DNAO se consolida las temáticas a trabajar para la presente vigencia y las mismas se alinean a los ejes estratégicos trazadores del Sistema Único de Acreditación establecido en la resolución 2082 del 2014:

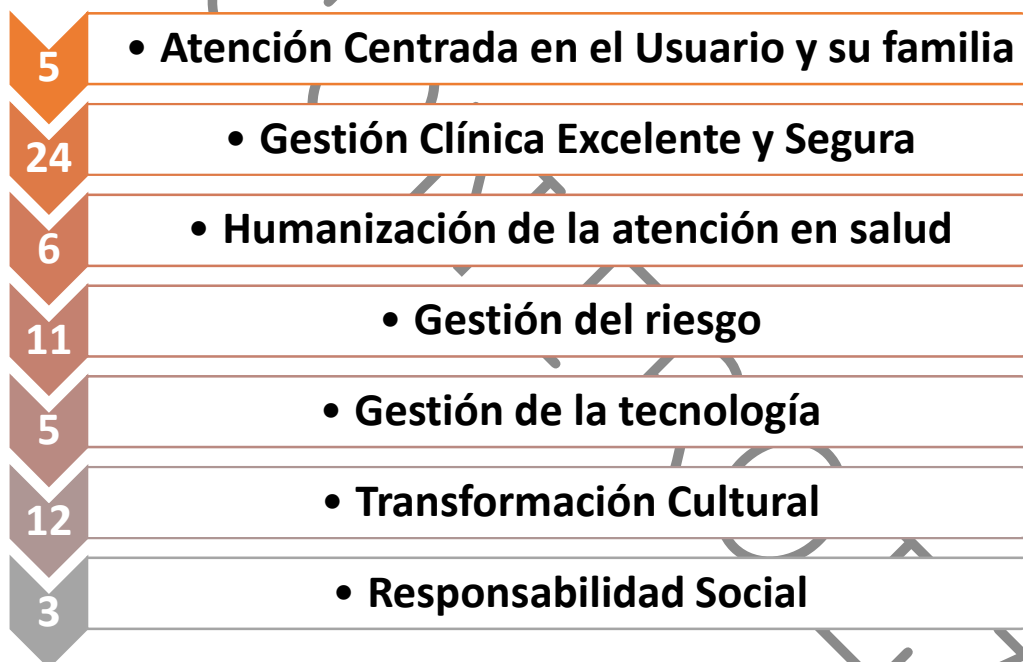
- **Atención Centrada en el Usuario y su familia:** identificar, satisfacer y exceder las expectativas y necesidades de los Usuarios.
- **Gestión Clínica Excelente y Segura:** Conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías que busca minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención en salud.
- **Humanización de la atención en salud:** enfocada a garantizar el respeto y la dignidad del ser humano.
- **Gestión del riesgo:** Establece la protección a los usuarios, de los principales riesgos en la prestación de servicios, por parte de los prestadores, haciendo énfasis en el cumplimiento de requisitos para evitar la presentación del riesgo.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- **Gestión de la tecnología:** que pretende lograr la planeación de la tecnología mediante un proceso racional de adquisición y utilización que beneficie a los usuarios e igualmente a la entidad.
- **Transformación Cultural:** Enfocado a los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal, encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutoria de los profesionales de salud y de los directivos, mediante una administración eficaz de la cultura organizacional.
- **Responsabilidad Social:** dirigida a lograr la corresponsabilidad entre la Subred, la sociedad, los individuos y el medio ambiente, que contribuya con acciones concretas a la disminución de las inequidades y al mejoramiento integral de las condiciones de vida de las comunidades en particular y de la sociedad en general.

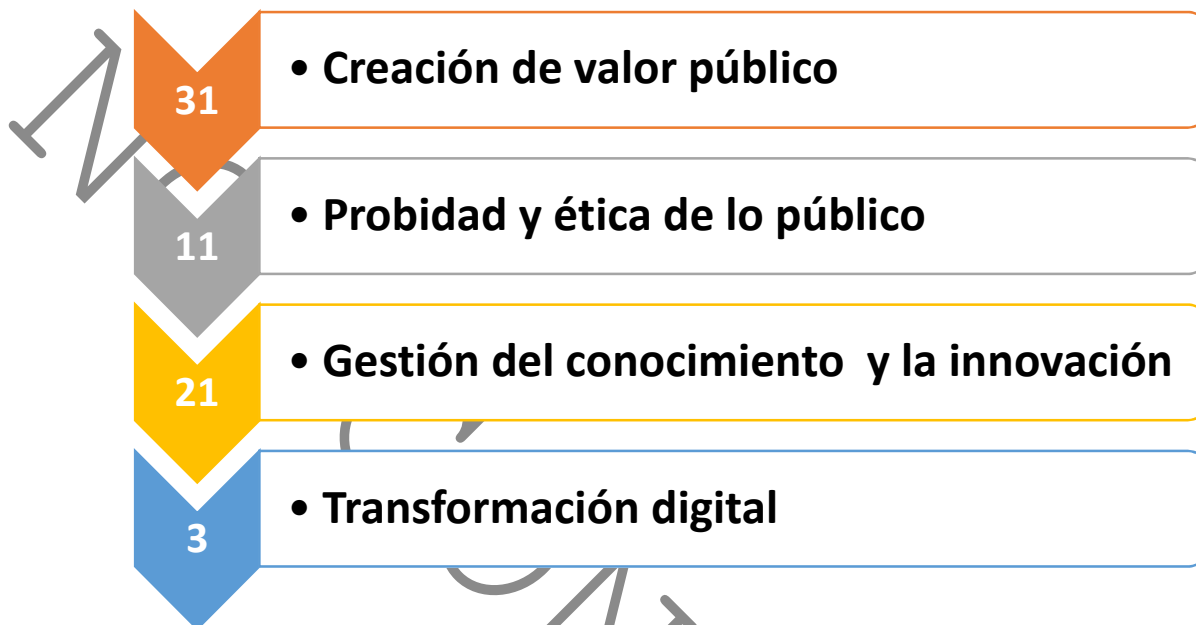
Figura 7. Consolidado de necesidades de formación por eje estratégico de acreditación.



De la misma forma los temas a trabajar se alinean a los ejes temáticos designados por Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación 2020-2030, descritos en este documento.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

**Figura 8. Consolidado de necesidades de formación por eje temático de la Función Pública.**



En ese orden de ideas y teniendo como referencia el resultado de las diferentes fuentes de lectura descritas anteriormente la estructura general del Plan se define de la siguiente forma, trabajando 66 temáticas.

**Tabla 3. Estructura general y temáticas del Plan Institucional de Capacitaciones**

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS
<b>Atención Centrada en el Usuario y su familia</b>	Creación de valor público	1	Derechos y Deberes
		2	Atención en población diferencial bajo el enfoque estadístico y Lenguaje claro.
	Probidad y ética de lo público	3	Atención al paciente difícil o de consumo de sustancias psicoactivas
	Gestión del conocimiento y la innovación	4	Modelo de atención en salud
		5	Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS
<b>Gestión Clínica Excelente y Segura</b>	Creación de valor público	6	Seguridad del Paciente (eventos adversos, reporte y buenas prácticas)
		7	Atención Integral a Víctimas de Violencia sexual
		8	Cadena de custodia: Manejo de elemento material probatorio y evidencia física

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SALUD  
Subred Integrada de Servicios  
de Salud Sur E.S.E


**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E**

**INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**GH-FYD-CAP-PL-01 V7**


EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS	
		9	Soporte vital Básico, avanzado, pediátrico y neonatal.- Atls	
		10	Atención en código rojo y azul	
		11	Atención a víctimas de ataques con sustancias químicas	
		12	Primeros auxilios	
		13	Toma de muestras de laboratorio clínico (incluyendo POCT)	
		14	Manipulación de alimentos	
		15	Aseguramiento en salud y Sistema General De Seguridad Social En Salud	
		16	Atención de la salud Oral	
		17	Seguridad Alimentaria y Nutricional	
		18	Salud mental	
		Probidad y ética de lo público	19	Infecciones asociadas a la atención en salud IAAS (higiene de manos, limpieza y desinfección, bioseguridad).
			20	Atención al paciente en unidad renal
			21	Administración de medicamentos
			22	Rehabilitación Hospitalaria
			23	Guías y protocolos de atención
			24	Farmacovigilancia – Hemovigilancia – Tecnovigilancia
		Gestión del conocimiento y la innovación	25	Responsabilidad legal, consentimiento informado y diligenciamiento de historia clínica.
			26	Control del paciente en cuidado intensivo adulto - pediátrico y neonatal
	27		Buenas prácticas clínicas	
	28		Manejo de gases medicinales y Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales BPM	
	29		Donación y trasplante de órganos y tejidos - Cuidado del donante	

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS
<b>Humanización de la atención en salud</b>	Gestión del conocimiento y la innovación	30	Humanización en la atención y en las relaciones personales
		31	Derechos humanos
	Creación de valor público	32	Comunicación asertiva
		33	Liderazgo, trabajo en equipo y Manejo del tiempo
		34	Manejo de emociones y solución de conflictos
<b>Gestión del riesgo</b>	Gestión del conocimiento y la innovación	35	Manejo del Duelo y del dolor
		36	Abordaje de Gestión del riesgo Construcción, Seguimiento y reporte de Riesgos
	Creación de valor público	37	Protección radiológica
		38	Trabajo en alturas
		39	Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST
		40	Conocimientos contables y financieros
		41	Plan Hospitalario de Emergencias
		42	Plan Estratégico de Seguridad Vial
		43	Manejo del estrés
	Probidad y ética de lo público	44	Integridad, Anticorrupción, Anti soborno, Conflicto de Interés
		45	Acoso laboral, sexual
46		SARLAFT	
<b>Gestión de la tecnología</b>	Transformación digital	47	Manejo de la herramienta office (Excel básico, intermedio y avanzado word power point Paint)
		48	Marco legal para las comunicaciones y administración de redes sociales.
		49	Sistema de Información Almera
	Gestión del conocimiento y la innovación	50	Biomédica
		51	Gestión y administración de la información
<b>Transformación Cultural</b>	Creación de valor público	52	Sistema único de acreditación en salud - hospital universitario y sistema único de habilitación resolución 3100 de 2019.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>


EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS	
		53	Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo	
		54	Re inducción	
		55	Teletrabajo	
	Gestión del conocimiento y la innovación		56	Investigación (formación en investigación, producción académica y elaboración de documentos científicos) e Innovación.
			57	Gestión documental y archivo manejo de ORFEO
			58	Competencias docentes (docencia y pedagogía)
			59	Contratación (OPS y Bienes y servicios) Manuales, informes, funciones y manejo de SECOP.
			60	Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG
			61	Facturación y auditoria en salud
			62	Bilingüismo (ingles u otros idiomas)
Responsabilidad Social	Gestión del conocimiento y la innovación	63	Redacción de documentos (redacción, ortografía, técnicas de lectura y escritura)	
		64	Gestión ambiental (PIGA)	
	Creación de valor público	65	Responsabilidad social	
		66	Negociación colectiva y gestión de conflictos de	

### 7.7. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

- **Modalidad Presencial:** Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres cursos y seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física, así:
- **Modalidad Virtual:** Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la difusión, asimilación y adquisición del conocimiento través de herramientas MAO.
- **Modalidad Mixta o B-learning:** Como su nombre lo dice, es la que se realiza combinando la de modalidad presencial y virtual.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

## 7.8. EJECUCIÓN

### 7.8.1. Presupuesto

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., de acuerdo a la información remitida por presupuesto, se cuenta con un rubro de Setenta y siete millones setecientos mil pesos M/CTE (\$ 77.700.000).

Para la realización de acciones de formación con las que no se cuenta con presupuesto o por normatividad algunos colaboradores no pueden acceder a ella, se tienen aliados estratégicos como los son:

- Universidades e institucional para el trabajo con las que se tiene convenio docencia servicio.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Administrativo de Planeación DNP
- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP
- Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA
- Secretaria Distrital de Salud - CDEIS
- Oferta de Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD
- Secretaria Mayor de la Alcandía "Soy 10 aprende"
- Archivo General de la Nación
- Secretaria Distrital de la Mujer

### 7.8.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los y las servidoras, a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto de acciones de capacitación en modalidad presencial, virtual o mixta que le apunten al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación de innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de interés.


Por consiguiente, el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023 se desarrolla junto con los programas de Inducción, re inducción e inducción específica.

### 7.8.3. Inducción y Re inducción

El programa de inducción y re inducción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, tiene por objeto orientar al nuevo colaborador de la entidad independiente del tipo de vinculación con el fin de ofrecer información clara y sustentada frente a los componentes que integran la cultura organizacional de la institución, su plataforma estratégica, criterios de calidad, mejora continua, y seguridad, a partir de la divulgación y evaluación de conocimientos y competencias organizacionales en el momento de iniciar sus labores o dar cumplimiento a sus obligaciones contractuales. Se lleva a cabo el programa de inducción en la modalidad virtual bajo la plataforma MAO, los temas a tratar son priorizados y se establecerán bajo estas temáticas generales:

- Direccionamiento estratégico.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- Modelo de atención
- Gestión Integral del Talento Humano
- Gestión por procesos
- Sistema de Gestión Integral de Calidad
- Sistema de Información y atención al usuario
- Seguridad del Paciente
- Gestión de la Información
- Gestión del Ambiente Físico
- Gestión de la Tecnología
- Gestión de la docencia, la investigación y la Innovación.

De la misma manera la Reinducción está dirigida a reorientar la integración de los colaboradores a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los colaboradores cada dos años o de manera anual de acuerdo a los cambios que se presenten, su desarrollo se dará a través de la Plataforma Virtual MAO o de manera presencial.


#### **7.8.4. Inducción Específica (Entrenamiento en puesto de trabajo)**

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como propósito principal, brindar toda la información necesaria para que el colaborador pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el cumplimiento de sus actividades y funciones.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento y reentrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

Se utilizará un Formato denominado lista de chequeo, dicho formato será entregado a cada servidor el día de su vinculación, para que se definan en conjunto con el jefe inmediato las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos, este formato debe ser enviado mediante un link a la Dirección de Talento Humano a los 15 días calendario de la vinculación del colaborador.

La responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación está a cargo del servidor público, o colaborador, el jefe de la dependencia y la Dirección de Talento Humano y referente de línea de Capacitación quienes deberán cumplir con calidad y oportunidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

## 7.9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7.9.1. Participación de la Comisión de Personal

De acuerdo con el literal b y h del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, la Comisión de Personal participó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023.

### 7.9.2. Indicadores:

La evaluación, monitoreo y seguimiento del PIC se realizará mediante los siguientes indicadores:

**Indicador de Cobertura:** Este es un indicador de eficacia permite determinar el número de colaboradores capacitados en el periodo, del total de colaboradores programados según las actividades propuestas en el Plan, su medición como herramienta de autocontrol deberá realizarse mensualmente y su presentación se realizará trimestral para el Plan Operativo Anual.

- ✓ **% de Cobertura del PIC**= (Número de Colaboradores Capacitados en el Periodo/ Número de colaboradores Programados) x 100%
- ✓ **% de Cobertura de la Inducción** = (Número de colaboradores nuevos que realizaron la inducción /total de colaboradores nuevos que ingresaron a la institución en el periodo) x 100 Meta del 100%
- ✓ **% de Cobertura de la Reinducción** = (Número de colaboradores que realizaron la reinducción/total de colaboradores que deben realizar la reinducción (personal con antigüedad en la entidad) x 100 Meta 100%

**Indicador de Cumplimiento:** Indicador de eficacia que permite determinar el porcentaje de ejecución del Plan. Su medición como herramienta de autocontrol se realiza mensualmente y su presentación se realizará trimestral para el Plan Operativo Anual.

$\% \text{ de Cumplimiento} = (\text{Número de Actividades Ejecutadas en el Periodo} / \text{Número de Actividades Programadas en el Periodo}) \times 100$  Meta 95%


### 7.9.3. Evaluación de impacto de la Capacitación

Esta medición se realizará de acuerdo a la metodología de Donald Kirkpatrick, entendiéndose que es un instrumento aplicado de acuerdo al estado de maduración de la organización, por cuanto nos encontramos en la fase de establecimiento de líneas base. La metodología propone medir la capacitación desde cuatro áreas, la reacción, el aprendizaje, la conducta y los resultados.

- **La reacción:** Se refiere a la satisfacción del participante con la actividad formativa y se mide a través de la encuesta de satisfacción de actividades de formación donde se evalúan aspectos del contenido, del capacitador y la logística. En términos institucionales la capacitación será satisfactoria si muestra un indicador igual o superior al 80%. Como autocontrol se realiza seguimiento mensual con presentación trimestral para el Plan Operativo Anual.

$\% \text{ de Satisfacción} = (\text{Total de Evaluaciones con Calificación igual o superior al } 80\% / \text{Total de Encuestas Calificadas}) \times 100\%$ . Meta 70%

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- **El Aprendizaje:** Se refiere al grado de apropiación al conocimiento de los participantes y se evalúa a través de los Pre y Postest, se establece como satisfactorias todas las evaluaciones con calificación igual o superior al 70%.

% apropiación al Conocimiento = (Total de Evaluaciones con Calificación satisfactoria igual o superior a 70%) / Total de Colaboradores Evaluados) x100%. Meta 70%

- **La Conducta:** Se refiere al grado de fortalecimiento de las competencias por efectos de la formación en el hacer, su medición se refleja en los resultados de la evaluación del desempeño y de actividades contratadas.
- **El Resultado:** Se refiere a la mejora de los indicadores alineados a los ejes estratégicos de la Organización a lineados a los ejes de aprendizaje, para medirlo se realizará una revisión y análisis del comportamiento de los indicadores que miden el cumplimiento de los ejes estratégicos, que en primera fase para esta vigencia establecerá las líneas base de medición.

## 7.10. OBLIGACIONES


### 7.10.1. Obligaciones de los colaboradores Beneficiarios

- Diligenciar listado de Formato de asistencia a los Programas de Formación - Capacitación y Entrenamiento.
- Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento / Reentrenamiento).
- Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción / reinducción / capacitación /entrenamiento/ reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas programadas, cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma MAO en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.
- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- Cumplir con el mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (depende del programa y la institución que lo imparta)
- Informar a la Dirección de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

### 7.10.2. Obligaciones de las Dependencias:

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento/ Reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la Dirección de Talento Humano,

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación 2023.

- Registro de Asistencia establecido en la entidad
- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación


#### 7.11. DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE RIESGO, Y AUTOCONTROLES APLICABLES

- **Riesgo:** Que no se ejecute el Plan Institucional de Capacitación para los servidores y colaboradores de la Subred Sur y en consecuencia no se cuente con colaboradores competentes.
- **Control:** La ley nos da unos parámetros y obligaciones claras para la organización y ejecución de las acciones de formación las cuales son de obligatorio cumplimiento.
- **Riesgo:** Que el nuevo colaborador no asista o desarrolle la inducción, en consecuencia, desconozca los procesos y las responsabilidades que le corresponden llevándolo a ejecutar una actividad de forma inadecuada.
- **Control:** a través de la plataforma MAO se realiza seguimiento quincenal para verificar el desarrollo de la Inducción desde la dirección de Talento Humano y de no encontrar registro se remite correo electrónico al nuevo colaborador y se reporta con su jefe o supervisor.
- El supervisor o jefe inmediato será el responsable de asegurar que el nuevo colaborador o funcionario asista a la inducción general programada por Talento Humano y llevará acabo la inducción específica dejando el respectivo registro.

#### 8. BIBLIOGRAFÍA:


- Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003
- Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I.(2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.
- Conferencia: Gestión y Modelo de Capacitación en los Servicios Públicos: La Experiencia Chilena. En: <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/webinar/webinar>
- Dr. Delio Ignacio Castañeda Z, trabajo Aprendizaje organizacional: conceptos y oportunidades para la Psicología, expuesto en el 2do circuito de Formación Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Talento Humano de Clase Mundial 2012
- Fundamentación, Curso Internacional sobre Calidad en la Gestión Pública, Campus Virtual de la Universidad Continental, Lima, Perú. En <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/cursos/ucontinental>
- Guía para evaluar Resultados, Efectos e Impactos de la Capacitación. DC-M-CP-03 en su versión actualizada.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- Jiménez M y Barchino R. (2006). Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. Universidad de Alcalá, Departamento de Ciencias de la Computación. En [http://spdece.uah.es/papers/Jimenez\\_Final.pdf](http://spdece.uah.es/papers/Jimenez_Final.pdf)
- Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: [serviciocivil.gov.co](http://serviciocivil.gov.co)
- Manual para la detección y diagnóstico de necesidades de capacitación. Cartilla No. 3 Procuraduría General de la Nación. En: [https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/CARTILLA%20%20DETECCION\\_NECESSIDADES.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/CARTILLA%20%20DETECCION_NECESSIDADES.pdf)
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPg [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644\\_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf)
- Maxime, C. (2014). Gestión del conocimiento. Publications Docs-en-stock. com.
- Ministerio de la Protección Social Republica de Colombia – Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 003
- Morin, Edgar. Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Unesco, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1999.
- En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740So.pdf>
- Naciones Unidas en el Consejo Económico y Social de 2004. Comité de Expertos en el tema: Revitalización de la Administración Pública, El papel de los Recursos Humanos en la revitalización de la Administración Pública.
- Fuente: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN01491>
- Plan de desarrollo distrital 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” <https://bogota.gov.co/asi-va-el-plan/files/Plan%20Distrital%20de%20Desarrollo.pdf>
- Plan Territorial de Salud Bogotá D.C. 2020-2024 <https://www.subredsuoccidente.gov.co/sites/default/files/planeacion/DOCUMENTO%20PTS%202020-2024%20%2027042020.pdf>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 dirección de empleo público marzo 2020. [file:///C:/Users/Dell/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%20202030%20%20Marzo%20de%202020%20\(1\)](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%20202030%20%20Marzo%20de%202020%20(1))
- Plan Estadístico Distrital Estándares estadísticos para la incorporación del enfoque poblacional-diferencial e interseccional en la producción y difusión de las estadísticas del Distrito Capital Junio 2022
- [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30\\_Plan\\_n\\_PNUD](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_n_PNUD). (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.
- <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
- [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0190\\_1995.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0190_1995.html)
- <https://secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-1567-1998>
- <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=24486&cadena=e>
- <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-734-2002>

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

- <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30034912>
- <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- [https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion\\_interes/glosario/sarlaft](https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion_interes/glosario/sarlaft)
- [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- <https://gestion.pensem.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>
- [www.subredsur.gov.co](http://www.subredsur.gov.co)
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1170210/Cartilla+Indicadores17Septiembre.pdf/1ff69adf-1d5d-4b1d-bec1-c3f559dea85e?version=1.1>

#### 9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – CAPACITACIÓN 2023

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-FYD-CAP-PL-01 V7</b>

#### 10.CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-03-28	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S. E
2019-03-29	2	Se ajusta el cronograma de actividades anexo al plan y lo datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017
2020-01-30	4	Se actualiza documento en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1499-2017 y la aplicación de la normatividad vigente.
2021-01-29	5	Se ajusta el contenido del documento
2022-01-31	6	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-CAP-PP-01). Se realiza actualización del documento.
2023-01-30	7	Se actualiza plantilla institucional vigente. Se realiza ajuste y actualización del Plan, definiciones, normatividad, el capítulo de metodología con las actuales necesidades de la vigencia y se estructura el Plan de trabajo.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 de 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 30 de enero de 2023 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Francy Carolina Hormaza Lozano	<b>Nombre:</b> James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Luis Fernando Pineda Ávila
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado	<b>Cargo:</b> Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	<b>Cargo:</b> Profesional especializado – Control documental	<b>Cargo:</b> Gerente
<b>Fecha:</b> 2023-01-23	<b>Fecha:</b> 2023-01-27	<b>Fecha:</b> 2023-01-30	<b>Fecha:</b> 2023-01-30

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.