


Subred Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

PLAN CAPACITACIÓN
GH-PLA-CAP-PP-01 V2



 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

1. INTRODUCCIÓN:

El plan anual de formación y capacitación de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias, de conformidad con la normatividad vigente y establece que las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales y enfocándose a acciones de enseñanza – formación y entrenamiento coherentes con la misión, visión, políticas y prioridades institucionales. La formación y la capacitación de los servidores públicos debe estar orientada a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades públicas y contribuir a la modernización del Estado, La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.(Art. 36 - Ley 909 de 2004)

En cumplimiento de la normatividad vigente, se construye el Plan de Formación y Capacitación, articulado con las políticas de la administración del Talento Humano, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los colaboradores de la Entidad, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación al servicio público.

Igualmente, se realizó un diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, donde se logra identificar cuáles son los intereses del personal con relación al tema de capacitación, las cuales se priorizan de acuerdo a su nivel de ocurrencia, necesidad institucional y relación directa con los niveles ocupacionales.


Adicional al diagnóstico estratégico de necesidades y expectativas, el Plan Institucional de capacitación se complementa con los resultados arrojados en la evaluación de desempeño referente a las competencias que se deben fortalecer las competencias en habilidades blandas, auditorias, planes de mejora, y solicitudes internas de los responsables de procesos de la Entidad.

Las prioridades temáticas y orientaciones de la política de capacitación han estado ligadas a las disposiciones del plan de desarrollo de cada gobierno, buscando responder a metas de reforma establecidas desde los órganos centrales del Estado y procurando atender al modelo de Administración Pública que en estos se propone

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019: Todos por un nuevo país, se establece como propósito el construir una Colombia en paz, equitativa y educada, estos son por lo tanto los pilares que fundamentan la ejecución y desarrollo del mismo, desde este se entiende que una sociedad en paz es una sociedad que puede focalizar sus esfuerzos en el cierre de brechas y en la inversión de recursos para el mejoramiento, cobertura y calidad del sistema educativo. La equidad por lo

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

tanto facilita las condiciones de formación en capital humano. Finalmente, una sociedad educada es una sociedad que cuenta con una fuerza laboral calificada.

Por otra parte en este se manifiesta la importancia de asegurar el acceso en igualdad de condiciones a servicios fundamentales como la salud, la educación y la vivienda para toda la población, lo cual se refiera a que la equidad en salud implica acciones y esfuerzos encaminados hacia el mejoramiento del estado de salud de la población colombiana y el goce efectivo del derecho a la salud para lo cual se debe maximizar la posibilidad de acceso y la calidad de los servicios, el fortalecimiento de la infraestructura pública hospitalaria, la disminución de las brechas en resultados en salud, la recuperación de la confianza pública en el sistema de salud y el aseguramiento de la sostenibilidad financiera del sistema, todo lo anterior concretado en la nueva modificación del modelo de atención en salud, el cual busca integrar accionar de las entidades territoriales, aseguradoras y prestadoras del servicio bajo el enfoque de Gestión Integral de Riesgo en Salud, con el fin de que estas sean ajustadas a las necesidades territoriales mediante modelos diferenciados en cada zona de población urbana, rural y dispersa.

En el Plan de desarrollo Distrital se señala "...el Gobierno Distrital busca que la ciudad sea amable para todos"; que "...el desarrollo humano es el proceso que amplía el abanico de opciones de las personas, permitiendo que ellas escojan el proyecto de vida que juzgan valioso"; "... los informes de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas han reiterado que la verdadera riqueza de las naciones está en su gente. Y los individuos son agentes de su desarrollo cuando tienen los medios necesarios para ampliar sus capacidades y posibilidades"; "... Garantizar eficiencia y transparencia en la gestión de la red hospitalaria del distrito"


Argumentado en estos conceptos normativos y funcionales la política pública distrital puede incidir de manera sustantiva en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y los planes de cada una de sus entidades deben corresponder igualmente orientados a escenarios más humanos y que fomenten el crecimiento personal, ocupacional y/o profesional, guiados por la sana convención y la empleabilidad.

2. OBJETIVO:

Facilitar al colaborador las condiciones necesarias para la adaptación a la cultura organizacional de la Institución y para el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias mediante la adquisición de los conocimientos necesarios con miras a propiciar la eficiencia y calidad de los procesos.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

3. ALCANCE:

DESDE: El diagnóstico que permite la identificación de necesidades de capacitación.

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

4. DEFINICIONES:

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

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.

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).

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. 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. (De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994)

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).

E 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.


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.

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN: Análisis y verificación continua 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.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: Es un requerimiento que se hace a los colaboradores de la Institución para conocer, mediante una encuesta, su percepción acerca de las expectativas de formación, entrenamiento y capacitación orientados al

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

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 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.

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.

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 los 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.

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.

5. RESPONSABLES:

- Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Sur.
- Subgerente Corporativo
- Director de Talento Humano
- Profesional de la línea de trabajo de Capacitación.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Artículo 54, es obligación del Estado y de los servidores ofrecer formación, habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran	Asamblea Nacional Constituyente
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan	Presidencia de la Republica
		Disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Estatuto anticorrupción, Artículo 7.	
Decreto 1567	1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título 1, Capítulo 2 Inducción	Presidencia de la Republica

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		y Reinducción.	
Ley 872	2003	Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. La Gestión del Talento Humano fue incluida como recurso importante en la implementación del sistema de gestión de calidad	Presidencia de la Republica
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Presidencia de la Republica
Decreto 1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 1567 de 1998, artículos 66,69 y 73	Presidencia de la Republica
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.	Presidencia de la Republica
Decreto 4665	2007	Se incluyen orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo PRESENTACIÓN 1 Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000.	Departamento Administrativo de la función Publica
Decreto 4485	2009	Por medio del cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000 2009. Talento Humano. 6.2.1 y apartado.	Departamento Administrativo de la función Publica
Directiva 001	2011	Lineamientos sobre Capacitación para el Distrito Capital.	Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto 1083	2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” en su Título 9 define que “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias.	Dpto. Administrativo de la Función Pública en virtud del convenio Inter administrativo N° 2214100 – 479.
		Laborales necesarias para el desempeño de los empleados	Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		públicos en niveles de excelencia”.	
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.	Presidencia de la Republica
Circular 041	2018	Estableció los lineamientos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para el 2019 y ofrece diferentes cursos de capacitación técnica, formación en red; Sistemas Distritales de Aprendizaje y Formación y Capacitación virtual.	Departamento Administrativo del Servicio civil
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.	Departamento Administrativo de la Función Pública

7. CONTENIDO DEL PLAN:


OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN:

Fomentar el desarrollo de competencias de los servidores, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos a través de las actividades de Inducción, Capacitación, Reinducción y entrenamiento.

Generar herramientas y estrategias de formación que estimulen la mejora continua en la prestación de los servicios de modo que redunden en la eficacia personal, grupal y organizacional.

7.1 FUENTES DE INFORMACION:

El Plan Institucional de Capacitación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se construye a través de los resultados arrojados de la encuesta de necesidades y expectativas 2019 y los resultados arrojados en la evaluación de desempeño referente a las competencias que se deben fortalecer las competencias en habilidades blandas, auditorias, planes de mejora, y solicitudes internas de los responsables de procesos de la Entidad; que contribuyen al mejoramiento de procesos, dar cumplimiento a las necesidades expresadas por los

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

responsables de procesos, requerimientos de política de talento humano y demás procesos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

Marco Conceptual:

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.

El enfoque de la capacitación de los empleados públicos debe garantizar el desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como la formación presencial, virtual, manejo e instrucción de expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje.

Con el Plan Institucional de Capacitación definido para el fortalecimiento de competencias se busca orientar a las siguientes dimensiones:

Dimensión Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.


Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño 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: Que es la conjugación objetiva entre poseer los conocimientos y saberlos proyectar desde un enfoque humano, técnico y constructivo.

Para evaluar la calidad e impacto de la capacitación se deberá realizar la evaluación de la eficacia, en los casos que aplique, haciendo preguntas claves relacionadas con la capacitación, mediante la metodología pretest - postest, la cual se desarrollara en el espacio formativo.

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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

Metodología:

El Plan Institucional de Capacitación se enfocara en contribuir a la mejorara 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; Este será estructurado por la Dirección de Talento Humano de acuerdo con los insumos recibidos de las diferentes fuentes, en concordancia con las necesidades institucionales. Este conocimiento será transmitido en gran parte por facilitadores internos competentes que hacen parte de la Entidad.

Las Jornadas de Capacitación se programan, dentro de las posibilidades institucionales, en el horario laboral, sin embargo, las temáticas que por su naturaleza o convenio de aprendizaje requieren disponer de tiempos diferentes, serán la contraprestación necesaria para la apropiación de nuevos conceptos técnicos, de procedimiento y normativo.

Las herramientas metodológicas para los diversos escenarios de capacitación pueden ser:

- Talleres
- Seminarios, diplomados o cursos cortos
- Proyectos de aprendizaje PAE
- Educación Virtual
- Clases Magistrales
- Jornadas Lúdicas

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL CLIENTE INTERNO


El Diagnóstico de Necesidades y expectativas del cliente interno con su enfoque en los procesos de capacitación, permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los colaboradores de la entidad, de conformidad con los criterios de habilitación, acreditación y certificación de estándares superiores de calidad y contribuye de manera efectiva al logro de los objetivos y metas institucionales.

Este diagnóstico global desde cada escenario hospitalario es el resultado de la validación y verificación de diversas fuentes así:

- Encuesta de necesidades y expectativas de Talento humano (GH-PLA-BIE-INS-03 y GH-PLA-BIE-02): Se realiza mediante herramienta virtual, extensiva a todo el personal que permite conocer desde un enfoque totalmente espontáneo, las impresiones, intereses, necesidades y aspiraciones en los procesos de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, comunicaciones y humanización, los cuales integrados pueden definir acciones comunes y de intervención simultánea; es la estrategia más efectiva y causa mayores alcances e impactos en dirección a los cinco procesos mencionados.
- Necesidades específicas de capacitación por áreas (GH-PLA-CAP-FT-01): Es una estrategia para involucrar y sensibilizar a los responsables de los temas que consideran

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

deben ser capacitados ellos y su equipo de trabajo, desde una perspectiva de aprendizaje basado en problemas y estrategias de abordaje técnico y/o funcional.

- La evaluación de desempeño, corresponde a una fuente de información que define las competencias, factores críticos y conocimientos a fortalecer por cada uno de los colaboradores para optimizar el desempeño y cumplimiento de metas.
- Las auditorías de calidad (internas o externas), control interno y gestión administrativa, las necesidades de la Junta Directiva, se constituye en otra fuente para definir conocimientos claros en su quehacer, los proyectos y requerimientos normativos exigibles para su actualización, los sistemas integrados de gestión y las necesidades temáticas que requieren los procesos de habilitación y acreditación a partir de los planes de mejora.
- Indicadores de la vigencia anterior: es otro de los fundamentos básicos para el direccionamiento de los planes de capacitación y entrenamiento del personal, toda vez que refleja las necesidades que han quedado sin resolver por diversos conceptos.
- Diagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Este hace parte de un conjunto de herramientas de
- autodiagnóstico que permite desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en la planeación institucional.
- **Cronograma de Actividades:** Se realiza una representación gráfica y ordenada de las acciones de formación resultado del Diagnóstico de Necesidades para llevarlas a cabo en un tiempo estipulado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo.

7.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE RIESGO, Y AUTOCONTROLES APLICABLES

Riesgo: Que no se ejecute el Plan Institucional de Capacitación para los empleados públicos y trabajadores oficiales 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 a la inducción, en consecuencia desconozca los procesos y las responsabilidades que le corresponden llevándolo a ejecutar una actividad de forma inadecuada.

Control: Talento Humano desarrollara dos jornadas de inducción como mínimo al mes teniendo en cuenta la asistencia de los funcionarios y colaboradores de prestación de servicios, estudiantes en práctica y dejara el respectivo registro.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

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 a cabo la inducción específica dejando el respectivo registro.

7.3 INDICADOR DE MEDICIÓN

Dentro de este proceso se manejan Indicadores trimestrales así:

Indicador de gestión Número de acciones de formación realizadas x 100

(Cumplimiento)

Número de acciones de formación programadas

Indicador de gestión Número de asistentes a la acción de formación x 100

(Cobertura)

Número de colaboradores convocados

Indicador de gestión Total de colaboradores satisfechos x100

(Satisfacción) _____

Total de asistentes a la capacitación

Indicador de gestión

(Adherencia). En las Acciones que aplique: Incremento % de adherencia de conocimiento (Metodología PRETEST-POSTEST)

8. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2019-03-08	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E
2019-04-16	2	Se ajusta teniendo en cuenta la encuesta de necesidades y expectativas, el presupuesto 2019 y las necesidades de formación.

9. BIBLIOGRAFÍA:

No Aplica

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

10. ANEXOS:

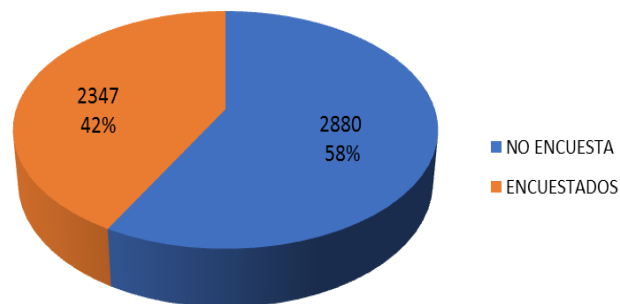
- ANEXO 1 CRONOGRAMA DE PLAN DE CAPACITACION SUBRED SUR E.S.E. 2019
- ANEXO 2 ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE TALENTO HUMANO 2019
- ANEXO 3 TEMAS REQUERIDOS POR DEPENDENCIAS

ANEXO 2

1. Análisis De Información Encuesta De Necesidades Y Expectativas Línea De Trabajo Capacitación.

FICHA TECNICA		
<p>Tamaño de la población</p> <input type="text" value="5575"/> <p>Nivel de confianza (%)</p> <input type="text" value="99"/> <p>Margen de error (%)</p> <input type="text" value="3"/> <p>Tamaño de la muestra</p> <p style="color: green; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">1.389</p>	<p>Tamaño de la población</p> <input type="text" value="5575"/> <p>Nivel de confianza (%)</p> <input type="text" value="99"/> <p>Margen de error (%)</p> <input type="text" value="5"/> <p>Tamaño de la muestra</p> <p style="color: green; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">595</p>	<p>Tamaño de la población</p> <input type="text" value="5575"/> <p>Nivel de confianza (%)</p> <input type="text" value="95"/> <p>Margen de error (%)</p> <input type="text" value="3"/> <p>Tamaño de la muestra</p> <p style="color: green; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">896</p>

MUESTRA
Total población 5575

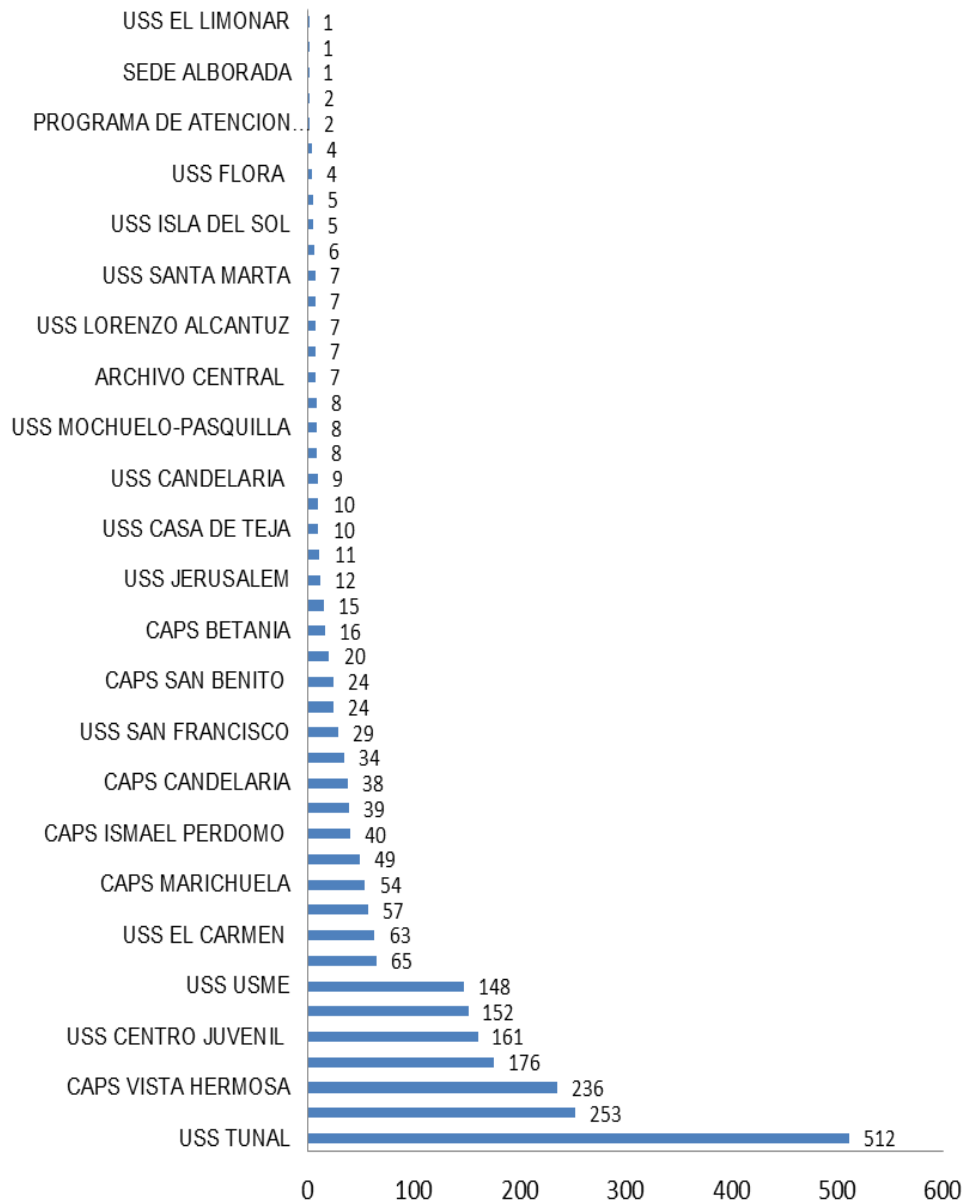


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

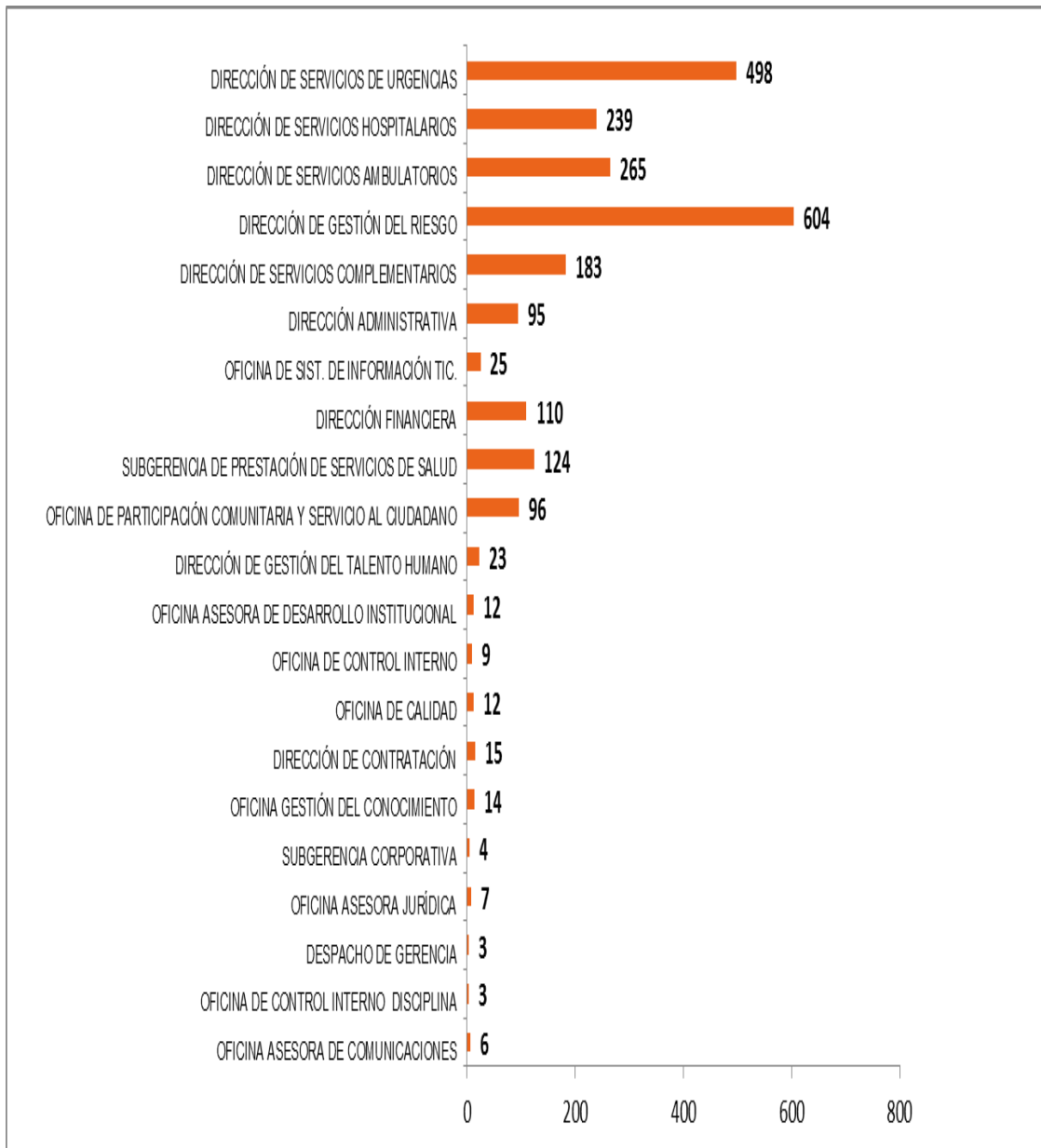


UNIDAD DE SERVICIO EN QUE LABORA



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.

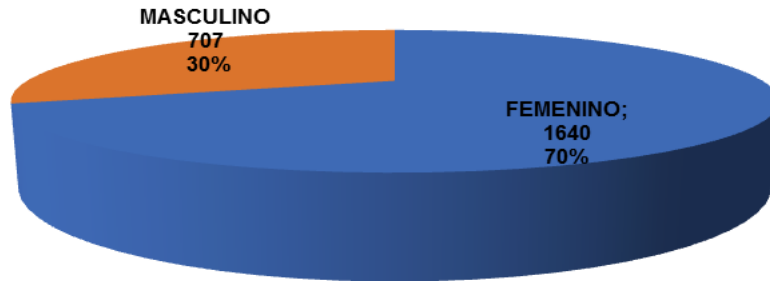
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



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.

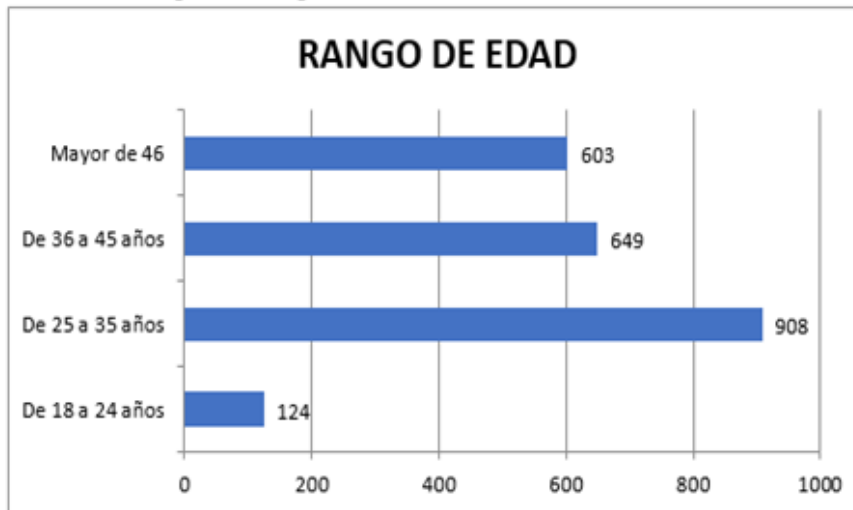
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

GENERO



La encuesta de necesidades y expectativas fue respondida por 2347 funcionarios y colaboradores de los cuales 1640 (70%) corresponden a género femenino y 707 (30%) al género masculino.

¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?

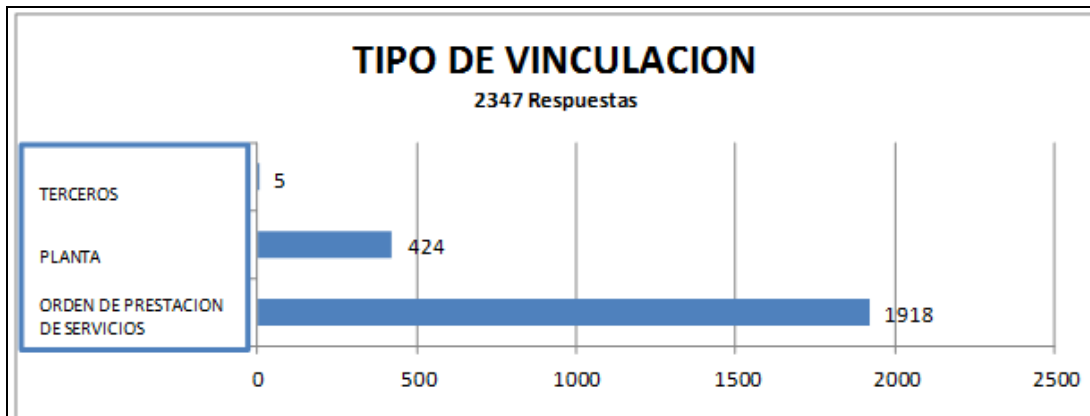


RANGO DE EDAD	No. Personas	%
De 18 a 24	124	5%
De 25 a 35	908	39%
De 36 a 45	649	28%
Mayor de 46	603	26%

Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 2019

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 2019.

En cuanto al tipo de vinculación se evidencia que el 82% de la población encuestada se encuentra en la Subred Sur mediante Orden de Prestación de servicios y el 18% vinculado a la Planta de Personal en las diferentes modalidades, carrera, provisionalidad, periodo fijo y libre nombramiento y remoción.

La encuesta se realizó con la participación de cinco líneas de trabajo como son Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Humanización y comunicaciones.

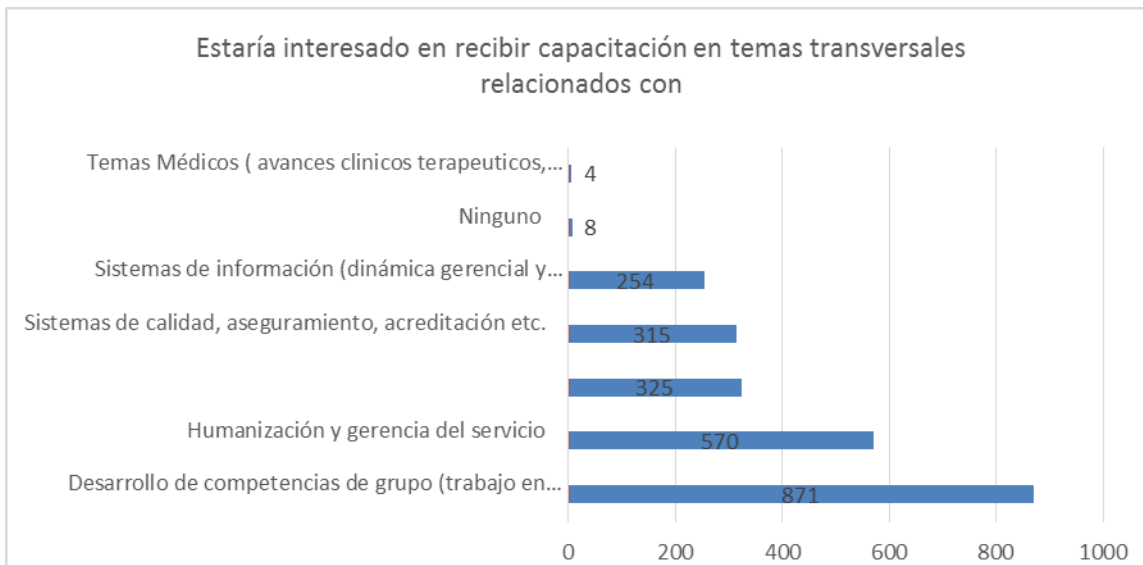
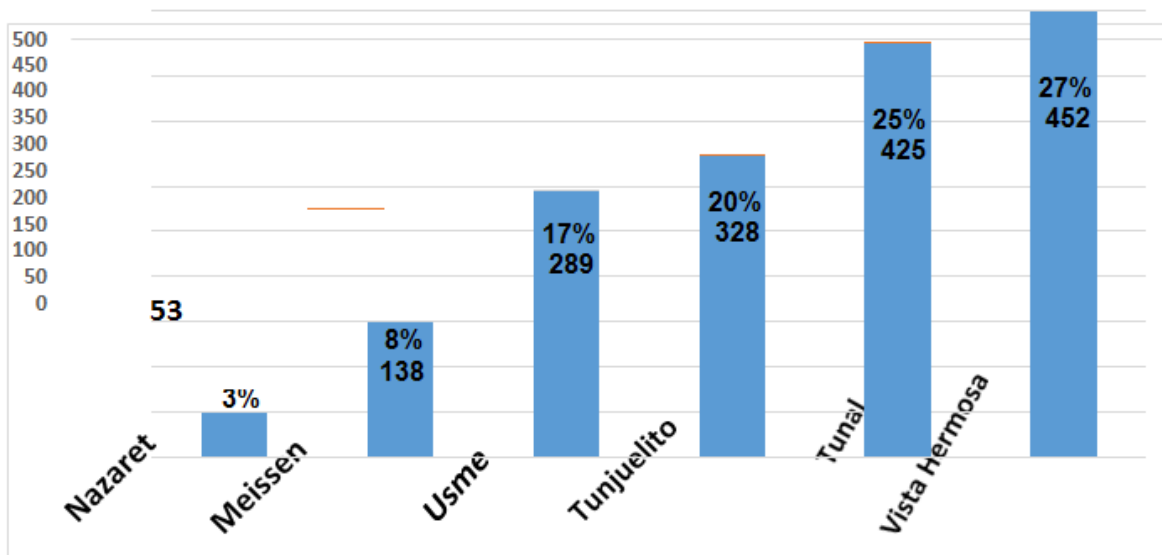
Las encuestas tienen como propósito el fortalecimiento del talento humano para el desarrollo laboral, institucional, personal; así mismo dar cumplimiento a la política de talento humano, como es el desarrollo en todas las dimensiones de su ser, como individuo y como miembro activo de la institución. Siendo un tema de interés transversal, de gran impacto para acreditación planes y programas, clima organizacional, *Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



UNIDAD DE SERVICIOS

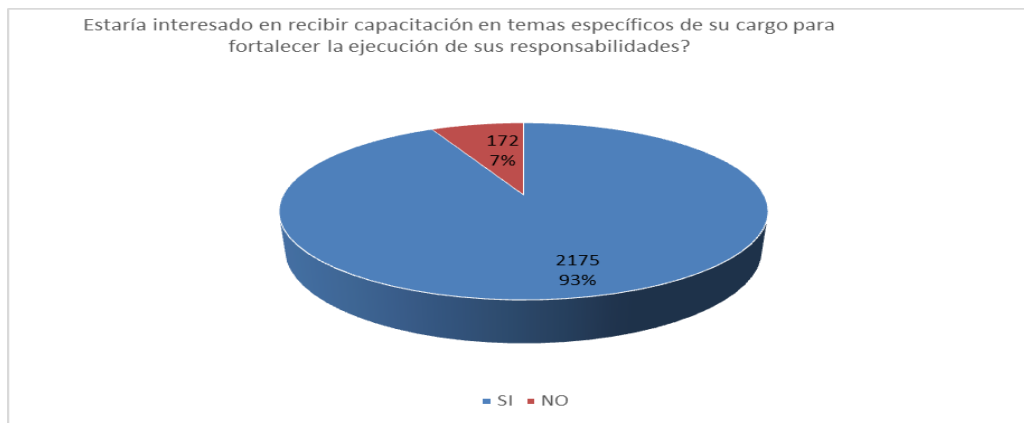


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



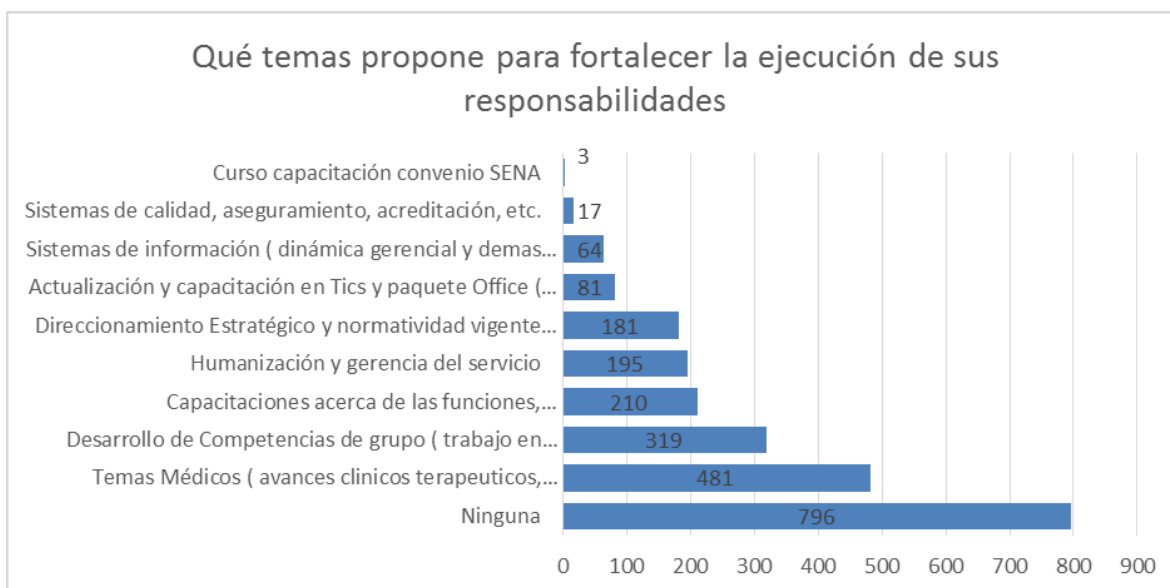
3.1 Estaría interesado en recibir capacitación en temas transversales relacionados con:	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Desarrollo de competencias de grupo (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, etc.)	871	37%
Humanización y gerencia del servicio	570	24%
Direccionamiento estratégico y normatividad vigente del sector	325	14%
Sistemas de calidad, aseguramiento, acreditación etc.	315	13%
Sistemas de información (dinámica gerencial y demás temas transversales)	254	11%
Ninguno	8	0%
Temas Médicos (avances clínicos terapéuticos, patologías en pacientes, educación en salud)	4	0%
TOTAL	2347	100%



3.2 ¿Estaría interesado en recibir capacitación en temas específicos de su cargo para fortalecer la ejecución de sus responsabilidades?	SI	NO
TOTAL	2175	172

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.

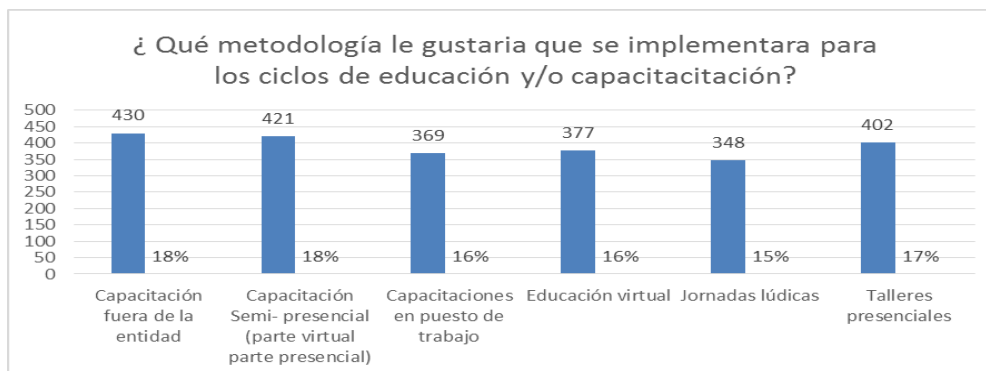
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



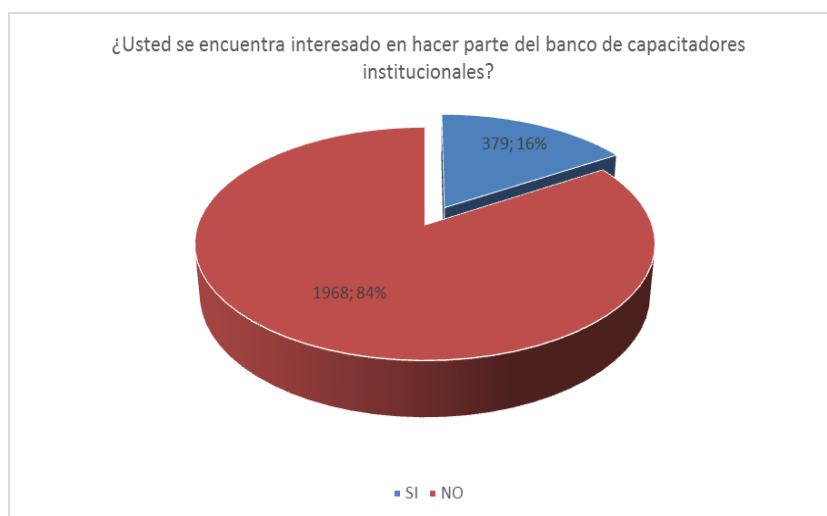
3.2, 1 ¿Qué temas propone para fortalecer la ejecución de sus responsabilidades?	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Ninguna	796	34%
Temas Médicos (avances clínicos terapéuticos, patologías en pacientes, educación en salud, actualizaciones y normatividad)	481	20%
Desarrollo de Competencias de grupo (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, etc.)	319	14%
Capacitaciones acerca de las funciones, responsabilidades y procesos de acuerdo a su cargo	210	9%
Humanización y gerencia del servicio	195	8%
Direccionamiento Estratégico y normatividad vigente del sector	181	8%
Actualización y capacitación en Tics y paquete Office (Excel y otros)	81	3%
Sistemas de información (dinámica gerencial y demás temas transversales)	64	3%
Sistemas de calidad, aseguramiento, acreditación, etc.	17	1%
Curso capacitación convenio SENA	3	0%
TOTAL	2347	100%

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



3.3 ¿Qué metodología le gustaría que se implementara para los ciclos de educación y/o capacitación?	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Capacitación fuera de la entidad	430	18%
Capacitación Semi- presencial (parte virtual parte presencial)	421	18%
Capacitaciones en puesto de trabajo	369	16%
Educación virtual	377	16%
Jornadas lúdicas	348	15%
Talleres presenciales	402	17%
TOTAL	2347	100%

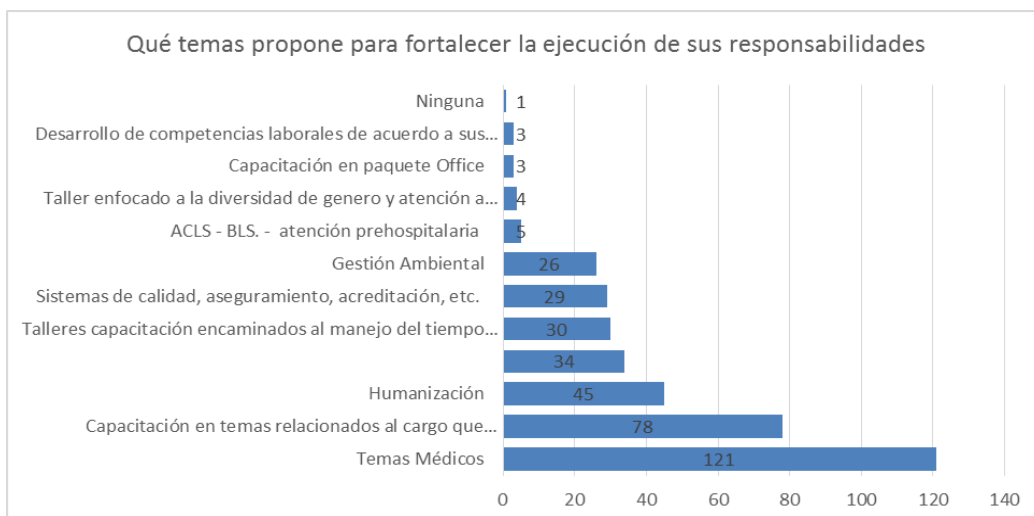


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.




3.4 ¿Usted se encuentra interesado en hacer parte del banco de capacitadores institucionales?	SI	NO
TOTAL	379	1968



Si su respuesta anterior fue si, ¿Que temáticas podría impartir?	ENCUESTADOS	%
Temas Médicos	121	32%
Capacitación en temas relacionados al cargo que desempeña	78	21%
Humanización	45	12%
Desarrollo de Competencias de grupo (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, etc.).	34	9%
Talleres capacitación encaminados al manejo del tiempo libre y recreación mediante la lúdica, brain gym y motricidad, entre otros.	30	8%
Sistemas de calidad, aseguramiento, acreditación, etc.	29	8%
Gestión Ambiental	26	7%
ACLS - BLS. - atención pre hospitalaria	5	1%
Taller enfocado a la diversidad de género y atención a discapacitados	4	1%
Capacitación en paquete Office	3	1%
Desarrollo de competencias laborales de acuerdo a sus actividades asignadas.	3	1%
Ninguna	1	0%
Total general	379	100%

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

ANEXO 3

RESULTADO TEMAS REQUERIDOS POR DEPENDENCIAS

CALIDAD- HABILITACION/SUBGERENCIA PRESTACION SERVICIOS DE SALUD
Certificación de Atención a víctimas de violencia Sexual
Soporte vital Básico
Soporte vital avanzado
Certificado de manejo de paciente crítico
Certificado Manejo de Unidad de cuidado intensivo pediátrico
Certificado de toma muestras y laboratorio clínico
Manejo del Dolor
Manejo de emergencias
Capacitación en Triage
Manejo pie diabético
Ruta de Dolor
Terapia Nutricional Manejo de clínica de Heridas
Manejo de unidad de cuidado intensivo adulto
Manejo de unidad de cuidado intensivo neonatal
Actualización hematología y parasitología (laboratorio clínico)
Manejo de paciente en atención domiciliaria
Ruta Integral de atención en salud materno perinatal
Manejo de personas con discapacidad
Entrenamiento en seguridad del paciente y principales riesgo en la institución
Primeros Auxilios
Administración de inmunobiológicos en el marco del programa ampliado de inmunización
Administración de medicamentos
Cuidado integral de enfermería al adulto en unidad de cuidado intensivo
Orientación a la persona en los servicios de salud
Asistencia integral al paciente quemado
preparaciones magistrales no estériles de uso tópico

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



GESTION DEL CONOCIMIENTO

Emergencias obstétricas y neonatales

Urgencias

Experiencias exitosas

Gestion del riesgo

DESARROLLO INSTITUCIONAL

Gestión del riesgo

Direccionamiento estratégico

Implementación normatividad secretaria distrital salud y demás entes

Sarlaft

URGENCIAS

Portafolio de servicios

Manejo de triage

soporte vital básico y avanzado

administración de medicamentos

manejo de paciente en reanimación

Lectura de imágenes diagnosticas

SUBGERENCIA CORPORATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO

Fortalecimiento de habilidades blandas

herramientas de ofimática

normatividad vigente

PARTICIPACION COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO

Aseguramiento de la calidad

política pública de participación incidente (Decreto 503 de 2011)

Habilidades sociales y de comunicación


manejo de paciente difícil

normatividad vigente derechos de petición

programas de intervención PIC

rutas de atención según población prioritaria

aplicación de herramientas de medición de la satisfacción

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

TEMAS PRIORIZADOS DEFINITIVOS

CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPÓSITO	TEMAS
Adaptación Institucional	Inducción General	Servidores Públicos Estudiantes Y Contratistas	Personal Nuevo (Asistencia Personalizada Ó Virtual)	Consolidar un proceso de identificación corporativa a través de un escenario de conocimiento e interacción con líderes de procesos claves previos al engranaje en cada uno de los servicios	<ul style="list-style-type: none"> *Actualización en temas administrativos específicos: *Direccionamiento estratégico. *Talento Humano, Contratación. *Código de Integridad. *Comunicaciones. *Gestión del Conocimiento. *Activos Fijos. *Humanización. *Calidad. *Sistemas de Información TICS. *Seguridad y Salud en el trabajo. *Control interno Disciplinario. *Gestión Ambiental. *Atención Domiciliaria. * Participación y Atención al Ciudadano -Donación de Órganos.
					<ul style="list-style-type: none"> *Inducción Específica y entrenamiento *Reinducción.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPÓSITO	TEMAS
Desarrollo De Competencias Y Conocimientos Para El Fortalecimiento De Procesos	Desarrollo De Competencias Generales Y Especificas	Servidores Públicos.	Personal que requiera formación y/o fortalecimiento de competencias	Desarrollará acciones de formación que permitan el fortalecimiento de competencias y Habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> *Desarrollo de Competencias blandas. *Liderazgo. *Trabajo en equipo. *Comunicación asertiva. *Relaciones interpersonales.

CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
Temáticas Especificas Asistenciales	Competencias Para El Fortalecimiento Del Desarrollo de la Actividad Especifica	Servidores Públicos	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas en el diagnóstico diferencial	Fortalecer competencias y Habilidades del personal para que su participación enriquezca los procesos institucionales en cada una de las dependencias.	<ul style="list-style-type: none"> *Entrenamientos en cuidado crítico: BLS, ACLS, PALS, NALS, Código Azul, código rojo. *Certificación y entrenamiento Requisitos de Habilitación. *Entrenamiento APH, comando incidentes, manejo defensivo y primeros auxilios entre otros. (Conductores de ambulancia y administrativos). *Tremas Médicos (Actualización en guías de manejo, procedimientos, procesos, Protocolos médico-asistenciales). *Actualización en temas de enfermería. *Atención a víctimas de Violencia sexual (Código Blanco). *Seguridad del paciente. *Gerencia del Servicio. *Gases Medicinales. *Humanización y Gerencia del servicio. *Manual de Bioseguridad *Participación Social y Atención la ciudadano *Programas de P y D *Rutas de Atención Integral en salud(RIAS) *Temas Médicos (avances clínicos terapéuticos, patologías en pacientes, educación en salud, actualizaciones y normatividad)

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
Temáticas Especificas Administrativas	Adopción De Conocimientos, Habilidades O Competencias Para El Fortalecimiento Del Desarrollo De La Actividad Especifica	Servidores Públicos	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas en el diagnóstico diferencial	Fortalecer competencias y Habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales.	*Direccionamiento estratégico - *Actualización en temas administrativos específicos *Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad *Sistema de Gestión Ambiental Opcional: Control Interno Disciplinario y Control Interno Organizacional
Capacitaciones Externas	Temáticas de conocimiento general ofertadas por diversos grupos externos tales como S.D.S., D.A.S.C., M.P.S., ESAP, Sena, Cámara De Comercio, Universidad Manuela Beltrán. Etc.	Servidores Públicos	Personal Asistencial y Administrativo	Capacitar y/o reentrenar al personal asistencial y Administrativo en temas inherentes que aporten al desarrollo de su práctica técnica y/o profesional	*Temáticas de índole normativo, *Atención y Servicio al Cliente *Evaluación de la Gestión empleados provisionales *Evaluación del Desempeño (Acuerdos de Gestión) *Plan Anticorrupción-Código de Integridad (MIPG) *Temas Médicos (avances clínicos terapéuticos, patologías en pacientes, educación en salud, actualizaciones y normatividad) *Desarrollo de Competencias de grupo (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, etc.).

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.


La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.



ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
Adopción De Conocimientos Habilidades O Competencias Para El Fortalecimiento O Del Talento Humano Para La Investigación	Servidores Públicos	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas	Apropiación de necesidades para consolidar elementos de mejora continua e	Simposio de emergencias obstétricas y neonatales
				Urgencias
			Innovación en sus procesos internos. Fortalecer competencias para Promover la Investigación Científica	Experiencias exitosas
				Gestion del Riesgo
Actualización temática para el mejoramiento de los procesos	Representantes De La Junta Directiva	El 100% De Los Integrantes De La Junta Directiva	Contextualizar al 100% de los miembros de la Junta Directiva de conformidad con los lineamientos, legales, administrativos y funcionales de todos los procesos y procedimientos actualizados	*Actualización en normatividad del sector. *Humanización. *Riesgos. *Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.

 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	
	CAPACITACIÓN	GH-PLA-CAP-PP-01 V2

ELABORADO POR	REVISADO POR	REVISADO POR	APROBADO
Nombre: Jennifer Catalina Torres Pira	Nombre: Fabiola Bautista López	Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Claudia Helena Prieto Vanegas
Cargo: Profesional Administrativo	Cargo: Directora Talento Humano	Cargo: Subgerente	Cargo: Gerente
Fecha: 2019-04-12	Fecha: 2019-04-15	Fecha: 2019-04-16	Fecha: 2019-04-16

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-04-16.