

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

**PLAN CAPACITACIÓN
INSTITUCIONAL
GH-PLA-CAP-PP-01 V3**



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 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 2019, 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 de sus servidores, a la generación, producción de conocimiento, innovación, transformación al interior de la entidad; a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor institucionales.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019 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 del Servicio Civil Distrital - DASCD, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 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 siguientes insumos:

- Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad.
- Caracterización de los Servidores (as) Públicos.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018.
- Análisis de los Resultados de la Evaluación del Desempeño y Evaluación de la Gestión de la Vigencia 2018.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2018.
- Resultados de Auditorías de Entes de Control.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano – MIPG.

El Plan de Capacitación Institucional - PIC 2019 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, tiene previsto dar continuidad a los cuatro programas de aprendizaje dentro de los cuales se encuentra la inducción, re-inducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo. El programa de capacitación, a fin de fomentar programas de aprendizaje que pueden mejorar las competencias y habilidades del (la) funcionario(a) y/o colaboradores a fin de optimizar su desempeño. En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019 – V3, se diseñó de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y 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 facilitador o docente.

En el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el subcomponente de Desarrollo se encuentra la capacitación como una de las categorías que coadyuvan en la consecución de servidores públicos con un mayor nivel de desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado e incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con respecto de los servicios prestados por la entidad.

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se constituye en un elemento de vital importancia que permite disminuir las

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 2019-11-11.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SALUD</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

brechas de aprendizaje de los servidores y promover el intercambio de conocimientos entre los mismos, lo cual redundará en el mejoramiento del desempeño institucional, el cumplimiento de la misión institucional, sus objetivos estratégicos y el avance hacia el desempeño de la visión institucional. El aprendizaje organizacional contribuye a la generación de valor público en la gestión del talento humano. Se expresa de manera interna en la calidad del proceso de aprendizaje, satisfaciendo las necesidades que poseen los servidores públicos, las entidades y de manera externa, en los resultados del desempeño óptimo de los servidores en el cumplimiento de sus funciones.

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 del (la) funcionario(a) y/o colaboradores de la entidad, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios de salud 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, los cuales se priorizan de acuerdo a su nivel de ocurrencia, las necesidades institucionales y la 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 correspondientes en habilidades blandas, auditorías, planes de mejora, y solicitudes internas de los responsables de los diferentes 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. Por lo tanto la equidad 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 refiere 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

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 convivencia y la empleabilidad.

2. OBJETIVO:

Fortalecer y potenciar los conocimientos y habilidades del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., que contribuyan al mejoramiento de los procesos y servicios, mediante el diseño e implementación de estrategias y acciones que le aporten al fortalecimiento institucional, la capacidad técnica de las dependencias, el crecimiento humano de los servidores, la exitosa ejecución del Plan Estratégico de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, y a la construcción de una "Bogotá Mejor para Todos".

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.

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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).

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,

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

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.

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.

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).

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.

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.

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.

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

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 agencia.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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 2019-11-11.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

5. RESPONSABLES:

Son responsables de la actualización y medición de adherencia del documento el director de Gestión de Talento Humano y los profesionales de la línea de capacitaciones, así mismo también son responsables de la aplicación del plan:

- Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Sur.
- Subgerente Corporativo
- Jefes de Oficina Asesora, Jefes de Oficina, Subgerentes, Directores Técnicos y Directores Operativos.
- Director de Gestión 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 Disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Estatuto anticorrupción, Artículo 7.	Presidencia de la Republica
Ley 489	1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones ". "(..) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. 2017	El Congreso de Republica
Ley 734	2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones "(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones ". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)	Congreso De La República De Colombia
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	Presidencia de la Republica

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 2019-11-11.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		entidades prestadoras de servicios. La Gestión del Talento Humano fue incluida como recurso importante en la implementación del sistema de gestión de calidad.	
Ley 909	2004	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36.</p> <p>Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:</p> <p>...</p> <p>e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"</p> <p>"... Artículo 36 - 'Objetivos de la Capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, des frezas, 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, los unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 	Presidencia de la Republica
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"	Ministerio de Educación Nacional
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 y	Presidencia de la Republica



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		Reinducción.	
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
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 laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".	Dpto. Admirativo de la Función Pública en virtud del convenio Inter administrativo N° 2214100 – 479.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública
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
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
Directiva 001	2011	Lineamientos sobre Capacitación para el Distrito Capital.	Alcaldía Mayor de Bogotá
Circular 041	2018	Estableció los lineamientos para la	Departamento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Universidad Metropolitana Instituto de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		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.	Administrativo del Servicio civil

7. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

7.1. OBJETIVOS ADICIONALES:

Objetivo Estratégico

Fortalecer las competencias de los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, a partir del desarrollo de actividades correspondientes al Plan Institucional de Capacitación, para contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, sus Objetivos Estratégicos y avanzar hacia el cumplimiento de la Visión.

Objetivos de Gestión:

Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.

Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior de la Subred, que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.

Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.

Verificar y hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los servidores públicos que ingresan a la entidad, esto con el fin de brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

7.2. RECURSOS:

Tecnológicos	Computador, Video Beam, Sonido, Correo Electrónico, Plataforma MAO e intranet
Logísticos	Auditorios para socialización y papelería.
Humanos.	Profesional Universitario de Talento Humano, Auxiliar de Apoyo de Talento Humano, Grupo de Formador de Formadores, Director de Gestión de Talento Humano, y Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud que participa en la Inducción General y entes externos. Gerencia, Oficinas Asesoras, Subgerencias, Oficinas Directivas, Direcciones Técnicas y Direcciones Operativas.
Económicos	Fuentes de Financiación: Recursos del Presupuesto 2019 asignado por el rubro de capacitación, Convenios Docencia - Servicio

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), optimizando los recursos que destina la entidad para la capacitación de sus servidores y a su vez; el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

7.3. 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, los resultados arrojados en la evaluación de desempeño referente a las competencias que se deben fortalecer las competencias en habilidades blandas, auditorias, planes de mejoramiento y solicitudes internas realizadas por los responsables de procesos de la Entidad; que contribuyen al mejoramiento de procesos y dar cumplimiento a las necesidades expresadas por los responsables de procesos, requerimientos de Política de Talento Humano y demás procesos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

7.3.1. 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 de Capacitación Institucional definido por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, para el fortalecimiento de competencias se busca orientar a las siguientes dimensiones:

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 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del conocimiento en el Servicio de Salud Sur E.S.E.</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

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 institucional se deberá realizar la evaluación de la eficacia, en los casos que aplique, haciendo preguntas claves relacionadas con la capacitación, mediante la metodología pretest-pos test, la cual se desarrollará en el espacio formativo.

Adicionalmente se soporta en:

Desarrollo de competencias laborales: Las competencias laborales están definidas como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Profesionalización del empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

Enfoque de la formación basada en competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

Enfoques pedagógicos

Cognitivismo: 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 cognitivismo establece que la apreciación de la realidad es adecuada cuando se pueden establecer relaciones entre las entidades.

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 Plan de Capacitación Institucional — PIC 2019 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.

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 (la) funcionario(a) y/o colaborador son: "agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje".

Es así que el (la) funcionario(a) y/o colaborador en nuestros 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

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del Intelecto en los Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integra el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes.

El constructivismo nos 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 servidores 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.

La educación basada en situaciones a resolver: Las situaciones que requieren solución deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el (la) funcionario(a) desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del (la) funcionario(a).

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

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

Las Jornadas de Capacitación se programan dentro de las jornadas institucionales, 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 (Actividades)

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del Interoeste en el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

7.3.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL CLIENTE INTERNO - DNAO

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano - MIPG
- Recolección de necesidades de Aprendizaje Individual y Colectivo Resultado Informes PIC 2018
- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2018- 2019.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2018.
- Resultados de Auditorías de Entes de Control

Anexo: (Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad) -(Anexo: 001)

Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG: De acuerdo con la Circular No 041 de 2018 se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Gestión del Talento Humano
- Integración Cultural
- Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional
- Relevancia Internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura Organizacional
- Derechos Humanos
- Gestión Administrativa
- Gestión de las Tecnologías de la Información
- Gestión Documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea Innovación
- Participación Ciudadana
- Servicio al Ciudadano
- Sistema de Gestión Ambiental
- Derecho de Acceso a la Información
- Desarrollo de Programa de Bilingüismo

Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que en el mes de octubre de 2018 fue remitida a cada uno de los jefes de las dependencias una encuesta para que junto con sus equipos de trabajo se definieran las necesidades e intereses en materia de capacitación para la vigencia 2019, encaminadas a fortalecer competencias del ser, saber y saber hacer. Por lo anterior, y una vez realizado el análisis y consolidación de la información se presentan los siguientes resultados:

TEMATICAS A SABER	Número	%
Sistema Obligatorio de la Calidad - SOGC	61	4%
Tipos de reanimación	52	3%
Actualización de guías y protocolos	31	2%
Bioseguridad	21	1%
Logística y manejo legal de medicamentos	20	1%

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 2019-11-11.



TEMATICAS A SABER	Número	%
Sistema de gestión ambiental	14	1%
Salud mental	11	1%
Seguridad del paciente	11	1%
Salud publica	10	1%
Laboratorio	7	0%
APH	3	0%
Gestión del riesgo	3	0%
Equipos biomédicos	1	0%

TEMATICAS SABER SER	Número	%
Humanización y Gerencia del Riesgo	413	25%
Direccionamiento Estratégico	220	13%
Desarrollo de competencias blandas	553	33%
Participación social y servicio al ciudadano	c	1%

TEMATICAS A SABER HACER	Número	%
Actualización en temas referidos de servicio de salud	249	16%
Actualización en temas administrativos específicos	65	4%
Sistema obligatorio de la calidad	61	4%
Tipos de reanimación	52	3%
Actualización de guías y protocolos	31	2%
Normatividad vigente	108	7%
Herramienta ofimática	64	4%
Seguridad y Salud en el Trabajo	24	2%
Dinámica gerencial	15	1%
Gestión documental	8	1%

Resultados del PIC 2018 se llevaron a cabo 90 Actividades Ejecutadas y 92 actividades programas para un total de 97%, con una asistencia de 5.813 asistentes y 7.074 convocados. Una vez realizado el análisis de la percepción de los servidores (as) públicos frente a las mismas, utilizando como insumo la "Encuesta satisfacción de capacitación y otras modalidades de formación (talleres, actividades, simposios, entre otros) se obtuvieron los siguientes resultados:

ASPECTOS DEL PROGRAMA	
Excelente	48%
Satisfactorio	51%
Regular	1%
Deficiente	0%

ASPECTOS LOGISTICOS	
Excelente	27%
Satisfactorio	66%
Regular	6%
Deficiente	0%



CALIFICACIÓN METODOLOGIA	
Excelente	25%
Satisfactorio	72%
Regular	3%
Deficiente	0%

CALIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	
Excelente	79%
Satisfactorio	20%
Regular	1%
Deficiente	0%

Resultados evaluación del desempeño y evaluación a la gestión 2018 Desde el procedimiento de Gestión del Desempeño se logra analizar basado en las evaluaciones del desempeño y de gestión radicadas en la Dirección de Talento Humano. Que se deben reforzar los siguientes temas para los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E:

- Capacitación Plataforma Estratégica
- Capacitación Modelo de Salud
- Capacitación y Evaluación del Desempeño de Evaluadores y evaluados
- Capacitación de Atención a Víctimas de Violencia Sexual
- Curso virtual Bogotá Aprende TICS
- Capacitación en Hematología y Parasitología
- Capacitación RIA Materno Perinatal
- Capacitación en Atención Domiciliaria
- Capacitación Gases Medicinales
- Capacitación ACLS y BLS
- Formación Equipo Técnico MTAC
- Capacitación en Fisiología de Ulceras Vasculares Venosas
- Taller de Colocación de Vendaje Elástico
- Capacitación en Manejo inicial de Heridas y Ostomias
- Capacitación Brigadas de Emergencias
- Capacitación Código de Integridad Alineado a la Plataforma Estratégica
- Capacitación Pie Diabético
- Capacitación en el manejo de Transporte de Muestras.
- Capacitación Riesgos
- Capacitación MIPG
- Capacitación Gestión Documental
- Capacitación Organización Documental
- Capacitación Lineamiento TRD
- Capacitación Diseño Organizacional
- Capacitación en PIGA
- Taller de Cirugía Plástica para no Especialistas
- Capacitación Ética – Dilemas Éticos
- Curso de Anticoagulación
- Curso Básico de Manejo de Dolor
- Curso el Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Curso de Atención Diferencial

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 2019-11-11.



- Capacitación en la Formulación de Proyectos
- Capacitación Gestión Presupuestal
- Diplomado SARLAF
- Capacitación Practicas Saludables para Reconocer y Manejar el STRESS
- Curso de Sistema de Garantía de la Calidad
- Taller de Fortalecimiento de Competencias y Habilidades Blandas
- Plan Estratégico
- Foro Nacional de Acreditación
- Estrategia para el Manejo de Conflictos y Negociación
- Capacitación Catéter PICC
- Capacitación en Facturación
- Capacitación Brigadas de Emergencias
- Taller Cultura del Cuidado
- Capacitación Gestión del Sueño

7.3.3.RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS REALIZADAS POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO PARA LA VIGENCIA 2018.

De acuerdo a información reportada por la Jefe de la Oficina de Control Interno relacionada con los resultados de las auditorías internas vigencia 2018, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir del desarrollo de procesos de capacitaciones en los siguientes temas.

- Portafolio de Servicios
- Plataforma Estratégica

Una vez analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad los de ley. Con mayor demanda y la cobertura de la capacitación para los (as) servidores(as) Públicos de la entidad en los diferentes niveles jerárquicos.

Caracterización de los (as) servidores(as) públicos:

Una vez revisada la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se identifica que los servidores públicos vinculados, se encuentran organizados así:

PLANTA GLOBAL SUBRED SUR 2018				
NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
18	5	326	38	377

Datos demográficos servidores(as) públicos:

GÉNERO	
HOMBRES	MUJERES
260	504

Nivel de escolaridad servidores(as) públicos:

ESCOLARIDAD	
ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
Estudios Primarios	0.5%

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. BOGOTÁ Luzes del Mundo en los Servicios de Salud Sur ESE</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

ESCOLARIDAD	
Estudios Secundarios	6.1%
Estudios Técnicos	41.8%
Estudios Profesionales	51.6 %

Personal Pre-pensionados con requisitos de edad y tiempo cumplidos:

PREPENSIONADO	
GENERO	PORCENTAJE
Hombres	5
Mujeres	39

Condiciones de discapacidad

A la fecha se encuentran vinculados 8 Servidores Públicos en condición de discapacidad, relacionados a continuación:

TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE
Auditiva	0
Visual	6
Sensorial	0
Física- Motora	2
Limitación Leve de Movimientos	0
Otras	8

Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación es mixta, donde la recolección de datos e información se basa en información cualitativa y cuantitativa.

Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la entidad.

Técnicas y Herramientas usadas:

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados en el paso anterior son:

Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario remitido a través de google drive, con preguntas abiertas o cerradas.

Actas de Reuniones: Formato de asistencia firmada por todos los asistentes, donde se trataron los diferentes temas para la construcción del PIC de la entidad.

Observaciones de Desempeño: Resultados del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos.

Resultados de las Auditorías Internas 2018: Comunicación mediante la cual la Jefe de Oficina de Control Interno relaciona las temáticas que se pueden trabajar o gestionar mediante capacitaciones para obtener mejores resultados en auditorías futuras y para el mejoramiento continuo.

7.3.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

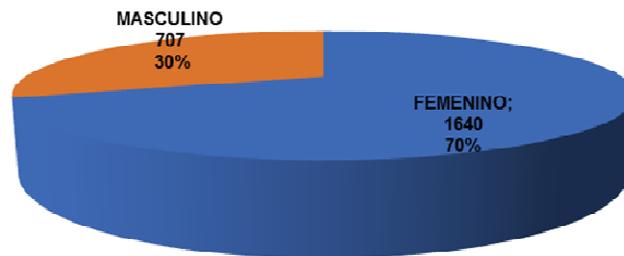
Procesamiento de la información

La Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo se realizó mediante formulario virtual (Encuesta de Necesidades y Expectativas) realizada mediante correo electrónico de google drive, se descargó la respuesta en formato Excel, realizando así, la tabulación y filtro de la información por cada pregunta realizada. El resto de los insumos se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.

Principales Resultados Obtenidos

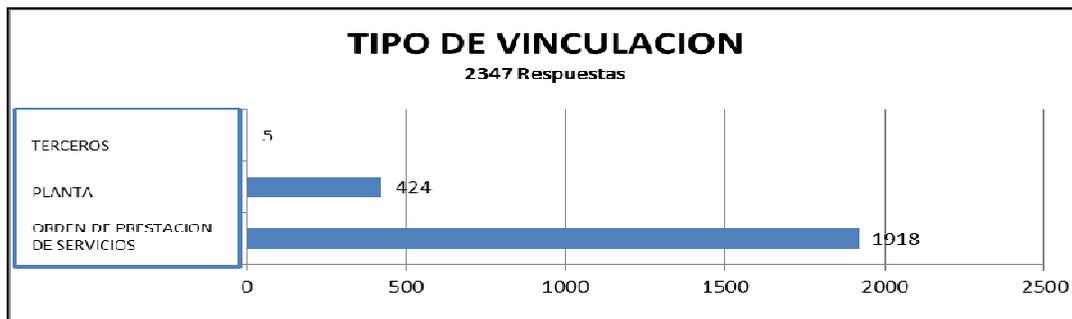
El 80% de las dependencias participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de aprendizaje individual y colectivo. La encuesta fue respondida por 2.347 funcionarios y colaboradores de los cuales 1.640 corresponden a género femenino con un (70%) y 707 al género masculino, correspondiente al (30%).

GENERO



En cuanto al tipo de vinculación se evidencia que el 82% de la población encuestada se encuentra en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, mediante Orden de Prestación de Servicios (OPS) 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, programas, proyectos, clima organizacional y 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 2019-11-11.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

A continuación, se detallan las capacitaciones con mayor demanda de cada una de las Dimensiones.

"SABER"

Estaría interesado en recibir capacitación en temas transversales relacionados con:	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Direccionamiento Estratégico y Normatividad Vigente del Sector Salud.	325	14%
Sistemas de Calidad, Aseguramiento, Acreditación etc.	315	13%
Ninguno	8	0%
Temas Médicos (avances clínicos terapéuticos, patologías en pacientes, educación en salud)	4	0%
Total	652	27%

"SABER HACER"

Estaría interesado en recibir capacitación en temas transversales relacionados con:	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Sistemas de información (dinámica gerencial y demás temas transversales)	254	10%
Total	254	10%

"SER"

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%
Total	1.441	61%

7.4.EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019:

Para el año 2019 se han establecido los siguientes ejes:

EJE TEMÁTICO	ENFOQUE	DIMENSIÓN
Gobernanza para la Paz	<p>Fomentar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. La formación, respeto y práctica Gobernanza para la paz de los derechos humanos y en la aplicación de las Políticas Públicas.</p> <p>Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas.</p> <p>Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas</p>	<p>Ser —Saber — Saber Hacer</p>

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del Intelecto en el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

EJE TEMÁTICO	ENFOQUE	DIMENSIÓN
	<p>en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.</p> <p>La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacita en temas de derechos humanos, atención humanizada y transparencia en la gestión pública.</p>	
Valor Público	<p>Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las necesidades de la población.</p> <p>Desde la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las necesidades del entorno social.</p>	Ser —Saber — Saber Hacer
Gestión del Conocimiento	<p>Desarrollar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, la generación y desarrollo de conocimiento.</p> <p>Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.</p> <p>Fomentar el incremento del capital intelectual, mediante la administración de las capacidades individuales, grupales y organizacionales, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo; gestionar el conocimiento implicará transferir el mismo desde el lugar donde se genera hasta el lugar en dónde se va a emplear, con el propósito de aportar valor a la entidad y conseguir mayores competencias esenciales y distintivas.</p>	Ser- Saber — Saber Hacer

LÍNEAS PROGRAMÁTICAS:

- Gestión del cambio y cultura organizacional: Afrontar con eficiencia los nuevos retos.
- Institucionalidad para la paz: Modernización institucional - (Gobernanza de paz)
- Gestión de la Información: Sistemas de información modernos, tecnificados, estadísticas. (Creación de Valor Público).
- Servicio al Ciudadano: Cultura y actitud de servicio. (Creación de Valor Público)
- Gestión del Conocimiento: Crear, capturar, replicar y transferir conocimiento, técnicas, administración, investigación. (Gestión 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-11.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

- Atención y Cuidado en la Salud a través de buenas Prácticas Clínicas: Adopción e implementación de guías de Práctica Clínica. (Gestión del Conocimiento).
- Gestión del Subsistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores. (Gestión del
- Conocimiento).
- Gestión del Plan Estratégico de Seguridad Vial: Contribuir con la prevención y atención de accidentes viales derivados de los desplazamientos que realizan los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, estableciendo acciones concretas que impacten positivamente sobre la seguridad vial de la entidad. (Creación de Valor Público).

ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tendrá en cuenta dos (2) áreas funcionales:

Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias cuyas funciones o servicios constituyen la razón de ser de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

De Apoyo a la Gestión: Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que se requieren internamente en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. para su adecuado funcionamiento.

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:

Capacitación basada en la duración del evento: Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría General o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semi-presenciales.

Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales: Permite a los(as) servidores(as) públicos(as) compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

Capacitación basada en la experiencia: Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Consiste en asignar a un(a) jefe o empleado(a) que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.

Rotación de puestos: Posibilita a los(as) empleados(as) el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

Proyectos especiales: Orientada a que los(as) empleados(as) o grupos de empleados(as) asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos. Modalidad

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

Virtual: Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la difusión, asimilación y adquisición del conocimiento a través de herramientas MAO.

Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, a través de cualquiera de sus dependencias y en especial de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, son articuladas al plan de capacitación, en razón a que la Dirección de Talento Humano (C) consolida los reportes de la capacitación recibida mediante cualquier modalidad por los(as) servidores(as) de la Entidad.

Modalidad Mixta: Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

EJECUCIÓN

Presupuesto

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2019 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., tiene apropiado \$74.000.000 (Setenta y cuatro millones de pesos m/cte.) y con recursos derivados de la relación Docencia -Servicio de los convenios que se suscriben entre la Subred Sur y la diferentes Universidades.

Programas de aprendizaje

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 (as) servidores(as), 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 2019 se desarrolla con los siguientes Enfoques:

Inducción

El programa de inducción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, tiene por objeto iniciar al nuevo servidor(as) en su integración a la cultura organizacional, valores de la casa, familiarizarlo con el servicio público y con la misionalidad de la entidad durante los primeros meses siguientes a su vinculación. Se lleva a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial con el apoyo de formadores internos, el cual está orientado a brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

Los temas a tratar en el programa serán los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temas adicionales que por su importancia deban ser abordados:

- Planeación Estratégica
- Gestión de Riesgos
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Código de Integridad
- Humanización
- Talento Humano

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

- Contratación
- Código de Integridad
- Comunicaciones
- Gestión Del Conocimiento
- Activos Fijos
- Calidad – SOGC – Atención Excelente y Segura
- Sistemas y Seguridad de la Información
- Control Interno Disciplinario
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión Ambiental
- Atención Domiciliaria
- Donación de Órganos
- Participación Social y Atención al Ciudadano (Ruta De La Salud)

Re-inducción: El programa de reinducción de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., está dirigido a reorientar la integración del empleado(a) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Distrito Capital o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Distrito ya la Entidad. El programa de reinducción se realiza a todos(as) los(as) empleados(as) por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios(as) competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Secretaría General, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b. del artículo 7° del Decreto 1567 de 1998.

Por lo anterior, el programa de reinducción se desarrollará presencial o virtual, los temas que se pueden tratar en el programa son los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temas adicionales que por su importancia deban ser abordados:

- Planeación Estratégica
- Gestión de Riesgos
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Código de Integridad
- Humanización
- Talento Humano
- Contratación
- Código de Integridad
- Comunicaciones
- Gestión Del Conocimiento
- Activos Fijos
- Calidad – SOGC – Atención Excelente y Segura
- Sistemas y Seguridad de la Información
- Control Interno Disciplinario
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión Ambiental
- Atención Domiciliaria
- Donación de Órganos
- Participación Social y Atención al Ciudadano (Ruta De La Salud)

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

Entrenamiento Reentrenamiento en el puesto de trabajo (Inducción Especifica)

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como propósito principal, brindar toda la información necesaria para que el servidor público pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

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.

El Formato a utilizar para la entrega de puesto de trabajo es el denominado "Acta de Reunión" Código MI-SIG-SIG-FT-01, en cumplimiento con el procedimiento "Inducción y Entrenamiento" Código TH-ILA-IND-PR-01, dicho formato será entregado a cada servidor el día de su posesión, para que se definan en conjunto con el jefe inmediato las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos, este formato debe ser radicado ante la Dirección de Talento Humano a los 15 días calendario de la vinculación del servidor(a).

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

Plan de Capacitación:

Para el diseño del programa de capacitación vigencia 2019 se tuvieron en cuenta las siguientes etapas, adicionales a los realizados en la etapa de diagnóstico.

- Priorización de las necesidades de capacitación de los(as) servidores(as) de la Entidad.
- Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias, con mayor demanda y mayor cobertura.
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019 por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional y adoptado por la gerencia por medio de acto administrativo.
- Ejecución del PIC 2019.
- Evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2019.

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	MODALIDAD	FACILITADOR
DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE PROCESOS.	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.	Líderes de área y referentes de grupo	Presencial	Univ. Manuela Beltrán

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 2019-11-11.



TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	MODALIDAD	FACILITADOR
ACTUALIZACIÓN EN TEMAS ADMINISTRATIVOS ESPECÍFICOS: INDUCCIÓN GENERAL INDUCCIÓN ESPECÍFICA Y ENTRENAMIENTO	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. Reinducción.	Servidores Públicos Estudiantes Y Contratistas	Presencial	Líderes De Proceso
TEMÁTICAS ESPECÍFICAS ASISTENCIALES	Fortalecer competencias y habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales. Temáticas Especificas Asistenciales (Varios)	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas en el diagnóstico diferencial.	Presencial	Personal de los Proceso
TEMÁTICAS ESPECÍFICAS ADMINSTRATIVAS	Fortalecer competencias y habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales.	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas en el diagnóstico diferencial	Presencial Virtual	Personal de los Proceso
CAPACITACIONES EXTERNAS	Aprovechar los recursos de capacitación brindada por entidades externas que favorezcan la gestión administrativa y/o asistencial	Personal necesario de acuerdo a las temáticas	Presencial Virtual	D.A.S.C.- M.P.S., ESAP, SENA, CAMARA DE COMERCIO, UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN. ETC
TEMÁTICAS ESPECÍFICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN	Apropiación de necesidades para consolidar elementos de mejora continua e innovación en sus procesos internos. Fortalecer competencias para Promover la Investigación Científica. Innovación en sus procesos internos. Fortalecer competencias para Promover la Investigación Científica Adopción de conocimientos	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas	Presencial Virtual	Personal de los Proceso

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	MODALIDAD	FACILITADOR
	habilidades o competencias para el fortalecimiento del talento humano para la investigación.			
CAPACITACIÓN JUNTA DIRECTIVA	Brindar actualización a los integrantes de la Junta Directiva de conformidad con los lineamientos, legales, administrativos y funcionales vigentes.	Integrantes de Junta Directiva	Presencial	Personal de los Proceso

7.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 2019, tal y como se evidencia en el Acta N° 9 del 29 de marzo de 2019.

Aprobación del Plan Institucional de Capacitación

Se adjunta Acta N°9 de 29 de noviembre de 2019 de aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019.

Acta N° 9 del 29 de marzo de 2019.

7.6. INDICADORES

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

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 2019-11-11.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

Indicador de gestión Presupuesto de capacitación ejecutado durante la vigencia 2019 x100
Presupuestal

(Gestión) Presupuesto de capacitación asignado para la vigencia 2019

Indicador de gestión
(Adherencia).

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

Mecanismos de Socialización del Plan Institucional de Capacitación y Plan de Acción

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2019 son:

- Publicación en la Intranet de la Entidad
- Comunicación por el Zimbra - (Correo electrónico de Comunicación Interna).
- Publicación en la página WEB de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Socialización por dependencias.

Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

7.7. META 2019

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Tiene como meta alcanzar una cobertura del Plan de Capacitación del 75% de los servidores de la entidad.

SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; aquellos que hagan parte del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley estarán dirigidos también a Provisionales, Plantas temporales, contratistas y subcontratistas.

Los servidores(as) públicos(as) vinculados con nombramiento provisional y con carácter temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, tendrán derecho a recibir inducción, reinducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo.

Obligaciones de los Servidores(as) Públicos(as) Beneficiarios(as)

- 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.

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 2019-11-11.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

- 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.

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, 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 2019.

- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación GH-FT-PER-51

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 – FT- 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- BIE – FT- 02: Es una estrategia para involucrar y sensibilizar a los responsables de los temas que consideran 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

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 2019-11-11.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>ESALUD</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	GH-PLA-CAP-PP-01 V3

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.

7.8. 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.

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.

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.
2019-11-11	3	Se actualiza documento en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1499-2017 y la aplicación de 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-11.

9. BIBLIOGRAFÍA:

No aplica

10. ANEXOS (Opcional):

ANEXO 1: PLATAFORMA Y PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA ENTIDAD

ANEXO 2: ANÁLISIS DE INFORMACION ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS LINEA DE TRABAJO CAPACITACION.

ANEXO 1



Plataforma *Estratégica*

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

Camino hacia la Identidad...

MISIÓN

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. del Distrito Capital, presta servicios de salud enmarcados en el **modelo innovador de atención en red con enfoque en la gestión integral del riesgo**, mejorando las condiciones de salud de nuestros usuarios de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Sumapaz y Tunjuelito, manteniendo la participación ciudadana urbana y rural.

Aprobación de la Plataforma Estratégica por la Junta Directiva bajo el ACUERDO 16 DEL 2016 DEL 29 DE SEPTIEMBRE DEL 2016.





VALORES INSTITUCIONALES

-  **Lealtad**
-  **Trabajo en Equipo**
-  **Disciplina**
-  **Compromiso**
-  **Cooperencia**

VISIÓN

Para el año 2020 seremos una Subred Integrada de Servicios de Salud **consolidada, sostenible, confiable y accesible**, con estándares de calidad que mejoren las condiciones de salud de nuestros usuarios.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

-  **Ética**
-  **Solidaridad**
-  **Transparencia**
-  **Respeto**
-  **Integridad**



Plan de Desarrollo *Institucional 2016 - 2020*

4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1

Mejorar las condiciones de salud de nuestros usuarios por medio de la prestación de servicios integrales de salud, enmarcados en un modelo innovador de atención en red.

3

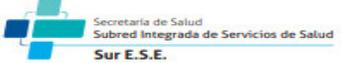
Garantizar la sostenibilidad financiera de la subred sur.

2

Garantizar el manejo eficiente de los recursos que aporten a la implementación del modelo de atención en red.

4

Promover la participación y movilización comunitaria en el marco del modelo integral de atención.





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 2019-11-11.

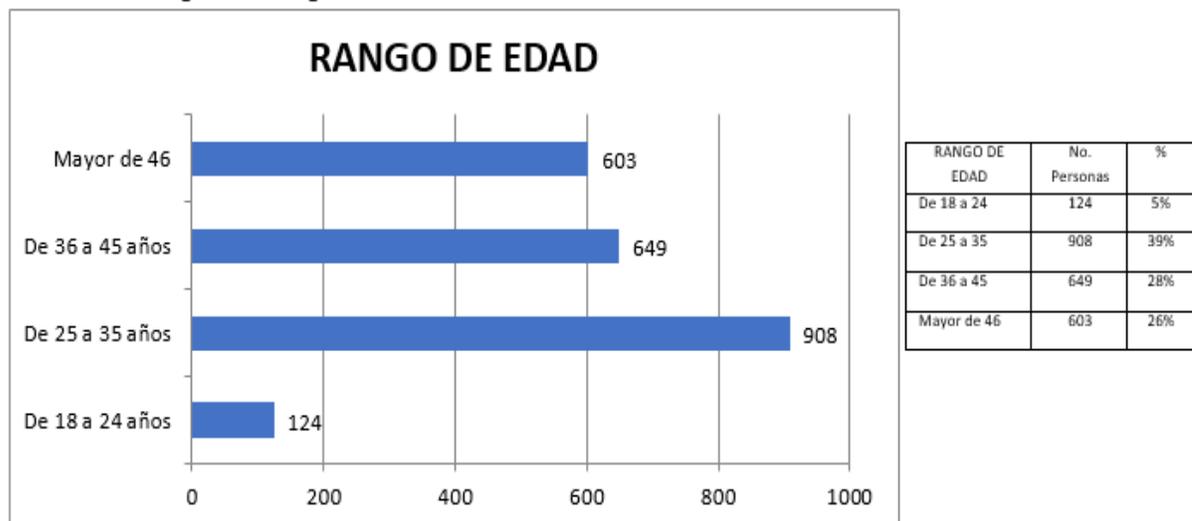
ANEXO 2

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS LÍNEA DE TRABAJO CAPACITACIÓN.

FICHA TECNICA		
<p style="text-align: center; font-size: small;">Tamaño de la población</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">5575</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Nivel de confianza (%)</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">99 ▼</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Margen de error (%)</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">3</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Tamaño de la muestra</p> <p style="text-align: center; font-size: large; color: green; font-weight: bold;">1.389</p>	<p style="text-align: center; font-size: small;">Tamaño de la población</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">5575</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Nivel de confianza (%)</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">99 ▼</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Margen de error (%)</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">5</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Tamaño de la muestra</p> <p style="text-align: center; font-size: large; color: green; font-weight: bold;">595</p>	<p style="text-align: center; font-size: small;">Tamaño de la población</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">5575</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Nivel de confianza (%)</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">95 ▼</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Margen de error (%)</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">3</div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Tamaño de la muestra</p> <p style="text-align: center; font-size: large; color: green; font-weight: bold;">896</p>

La encuesta de necesidades y expectativas fue respondida por 2.347 funcionarios y colaboradores de los cuales 1640 (70%) corresponden a género femenino y 707 (30%) al género masculino.

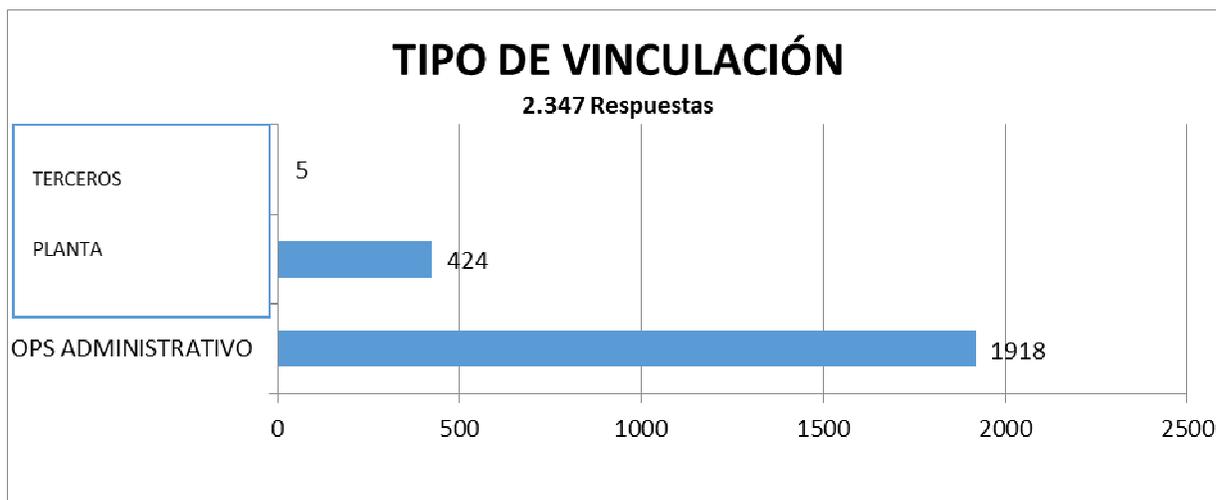
¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?



Fuente: encuesta de necesidades y expectativas 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-11.



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)*.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Adriana Loaiza Quintero Nombre: Jennifer Catalina Torres Pira	Nombre: Jhon Jairo Vásquez Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón
Cargo: Profesional Administrativo Cargo: Profesional Administrativo	Cargo: Referente de Planeación Cargo: Director Operativo Talento Humano (C.) Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente (E)
Fecha: 2019-11-11	Fecha: 2019-11-11	Fecha: 2019-11-11	Fecha: 2019-11-11

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 2019-11-11.