 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1


TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	ALCANCE	2
3.	A QUIEN VA DIRIGIDO	2
4.	DEFINICIONES	2
5.	NORMATIVIDAD APLICABLE	4
6.	RECURSOS	5
7.	RESPONSABLES	5
8.	DISPOSICIONES GENERALES	5
9.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES (PUNTOS DE CONTROL)	10
10.	CONTROL DE REGISTROS	13
11.	DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE RIESGO Y AUTOCONTROLES APLICABLES	14
12.	INDICADOR DE MEDICIÓN	14
13.	CONTROL DE CAMBIOS	15
14.	ANEXOS	15

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 2017/03/08

Página 1 de 30

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

1. OBJETIVO

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

Objetivos Específicos:

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

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

2. 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.

3. A QUIEN VA DIRIGIDO


A empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales vinculados a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E
Inducción –Reinducción: Empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, estudiantes y contratistas.

4. DEFINICIONES

- **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.
- **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.

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 2017/03/08

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

- **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.
- **Plan Institucional de Capacitación:** Conjunto de acciones de formación articuladas, que se ejecutan en un tiempo y recursos determinados y tiene como objetivo desarrollar en los colaboradores sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales, así como la eficacia personal y grupal.
- **Aprendizaje:** Es un cambio producido por la adquisición de conocimiento, habilidades, valores y actitudes posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.
- **Autoaprendizaje:** Es un proceso de adquisición de conocimiento, habilidades, valores y actitudes que la persona realiza por su cuenta, ya sea mediante el estudio la experiencia.
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 2539 de 2005).
- **E learning:** Consiste en la educación y capacitación a través de Internet. Este tipo de enseñanza online permite la interacción del usuario con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas.
- **Educación no formal:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Decreto 2888 de 2007).
- **Educación 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 Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media o de educación superior. El apoyo de las Entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994)
- **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.

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1


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

5. 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
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 Reinducción.	Presidencia de la Republica
Ley 872	2003	Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. La Gestión del Talento Humano fue incluida como recurso importante en la implementación del sistema de gestión de la calidad.	Presidencia de la Republica
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Presidencia de la Republica
Decreto 1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 1567 de 1998, artículos 66,69 y 73	Presidencia de la Republica
Decreto 2539	2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.	Presidencia de la Republica
Decreto 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 6.2.2	Departamento Administrativo de la función Publica
Directiva 001	2011	Lineamientos sobre Capacitación para el Distrito Capital	Alcaldía Mayor de Bogotá

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

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. Adm. de la Función Pública en virtud del convenio Inter administrativo N° 2214100 – 479 – 2015 suscrito con la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.
		Capítulo 8 , artículo 2.2.5.8.2 <i>Inducción al empleado</i>	
		Capítulo 6, artículo 2.2.19.6.3 <i>Inducción, reinducción y actualización de competencias.</i>	

6. RECURSOS

Tecnológicos	Computador, Video Beam, Sonido, Correo Electrónico, Plataforma Virtual de aprendizaje.
Logísticos	Auditorios para socialización, vehículo, papelería, agenda institucional
Humanos.	Profesional Especializado de Talento Humano, Auxiliar de Apoyo de Talento Humano, Líder de Talento Humano, y entes externos. Áreas misionales y de Apoyo involucradas: Gerencia, Subgerencias Administrativas, Subgerencia Financiera, Subgerencia Científica, Asesoría Planeación, Líder de Calidad, Líder de Salud Pública, Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, Líder de Atención al Ciudadano, Líder de Humanización, Líder de Seguridad del Paciente, Líder de Control Interno Disciplinario.
Económicos	Fuentes de Financiación: Recursos de Presupuesto para Capacitación 2018.

7. RESPONSABLES


Gerencia Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, Dirección Operativa (C) Gestión del Talento Humano, Capacitación y Desarrollo

8. DISPOSICIONES GENERALES:

El plan anual de formación y capacitación de LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E., está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias, de conformidad con la normatividad vigente y establece que las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

laborales y enfocándose a acciones de enseñanza – formación y entrenamiento coherentes con la misión, visión, políticas y prioridades institucionales.

La formación y la capacitación de los servidores públicos debe estar orientada a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades públicas y contribuir a la modernización del Estado, La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.(Art. 36 - Ley 909 de 2004)

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

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


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 2014 - 2018: Todos por un nuevo país, se establece como propósito el construir una Colombia en paz, equitativa y educada, estos son por lo tanto los pilares que fundamentan la ejecución y desarrollo del mismo, desde este se entiende que una sociedad en paz es una sociedad que puede focalizar sus esfuerzos en el cierre de brechas y en la inversión de recursos para el mejoramiento, cobertura y calidad del sistema educativo. La equidad por lo tanto facilita las condiciones de formación en capital humano. Finalmente, una sociedad educada es una sociedad que cuenta con una fuerza laboral calificada.

Por otra parte en este se manifiesta la importancia de asegurar el acceso en igualdad de condiciones a servicios fundamentales como la salud, la educación y la vivienda para toda la población, lo cual se refiera a que la equidad en salud implica acciones y esfuerzos encaminados hacia el mejoramiento del estado de salud de la población colombiana y el goce efectivo del derecho a la salud para lo cual se debe maximizar la posibilidad de acceso y la calidad de los servicios, el fortalecimiento de la infraestructura pública hospitalaria, la disminución de las brechas en resultados en salud, la recuperación de la confianza pública en el sistema de salud y el aseguramiento de la sostenibilidad financiera del sistema, todo

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

lo anterior concretado en la nueva modificación del modelo de atención en salud, el cual busca integrar accionar de las entidades territoriales, aseguradoras y prestadoras del servicio bajo el enfoque de Gestión Integral de Riesgo en Salud, con el fin de que estas sean ajustadas a las necesidades territoriales mediante modelos diferenciados en cada zona de población urbana, rural y dispersa.

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

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

Marco Conceptual:

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


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

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

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

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 2017/03/08

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

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

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

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión Saber Ser: Que es la conjugación objetiva entre poseer los conocimientos y saberlos proyectar desde un enfoque humano, técnico y constructivo.

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

Metodología:

El Plan Institucional de Capacitación se enfocara en contribuir a la mejorara del desempeño laboral a través de la transferencia de conocimientos, información y orientación que permitirá el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores y se verá reflejado en el trato digno, humanizado y de calidad a nuestros usuarios; Este será estructurado por el área de Talento Humano de acuerdo con los insumos recibidos de las diferentes fuentes, en concordancia con las necesidades institucionales. Este conocimiento será transmitido en gran parte por facilitadores internos competentes que hacen parte de la Entidad.


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

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

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

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL CLIENTE INTERNO


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

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

- Encuesta de necesidades y expectativas de Talento humano GH-PLA-BIE-INS 03 V1: 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 PR- FT 49 V1: Es una estrategia para involucrar y sensibilizar a los líderes, 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. (Anexo 3)
- La evaluación de desempeño, corresponde a una fuente de información que define las competencias, factores críticos y conocimientos a fortalecer por cada uno de los colaboradores para optimizar el desempeño y cumplimiento de metas.
- Las auditorías de calidad (internas o externas), control interno y gestión administrativa, las necesidades de la Junta Directiva, se constituye en otra fuente para definir conocimientos claros en su quehacer, los proyectos y requerimientos normativos exigibles para su actualización, los sistemas integrados de gestión y las necesidades temáticas que requieren los procesos de habilitación y acreditación a partir de los planes de mejora.
- Indicadores de la vigencia anterior: es otro de los fundamentos básicos para el direccionamiento de los planes de capacitación y entrenamiento del personal, toda vez que refleja las necesidades que han quedado sin resolver por diversos conceptos.
- Diagnostico Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Autodiagnóstico de Gestión Estrategica de Talento Humano. Este hace parte de un conjunto de herramientas de

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

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.

9. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Nº	QUE	QUIEN	COMO	CUANDO	DOCUMENTO QUE GENERA	PUNTO DE CONTROL	CICLO PHVA
1	Determinar las necesidades de Capacitación de la Subred Sur	Profesional Especializado Talento Humano. Auxiliar de Apoyo.	Identificando las necesidades de capacitación a través de las diferentes fuentes (resultado de la encuesta de necesidades de Talento Humano mediante una herramienta virtual GH-PLA-BIE-INS 03 V1, Evaluación de desempeño, Planes de mejoramiento auditorias, resultado necesidades específicas de capacitación por áreas GH PR- FT 49V1- MIPG-Autodiagnóstico Gestión estratégica de talento humano.)	Tres primeros meses del año	Encuesta de necesidades y Expectativas de Talento Humano	Informe Preliminar de Resultados	
2	Priorizar las necesidades de capacitación	Profesional Especializado Talento Humano.	Unificando las necesidades y dándole prioridad a los temas de mayor incidencia, los relacionados con las políticas de la Entidad y los relacionados con los hallazgos de diversas fuentes	Tres primeros meses del año	Formulación de las prioridades temáticas y metodológicas	Informe Preliminar de Resultados	
3	Diseñar la programación temática	Profesional especializado de Talento Humano	Teniendo en cuenta las ofertas de capacitación secuencialmente se programan los espacios de capacitación y las poblaciones	Tres primeros meses del año	Temáticas del Plan Institucional de capacitación	Cronograma de Actividades de capacitación	
4.	Elaborar el plan de capacitación	Profesional Especializado de Talento Humano.	Recopilándola información priorizada y diseñar cada uno de los capítulos del Plan Institucional de Capacitación y la estructura general temática de cada año	Tres primeros meses del año	Plan Institucional de Capacitación	Documento Plan Institucional de 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 2017/03/08




Nº	QUE	QUIEN	COMO	CUANDO	DOCUMENTO QUE GENERA	PUNTO DE CONTROL	CICLO PHVA
5	Revisar el Plan Institucional de Capacitación	COMISION DE PERSONAL Líder de Talento Humano (E) Profesional Especializado Talento Humano.	Verificando que los temas formulados y metodologías sugeridas estén acorde a las necesidades de los colaboradores y la entidad	Entre febrero y Marzo de cada año	Plan Institucional de Capacitación corregido	Acta de Mesa de Trabajo	
6	Aprobar el Plan Institucional de Capacitación	Gerencia	Incorporando el Plan Institucional de Capacitación en la Resolución de adopción anual de planes del área de Talento Humano	Mes de marzo de cada año	Plan Institucional de Capacitación Resolución de Adopción firmada por la Gerencia	Resolución de Adopción del Plan Institucional e Capacitación	
7	Divulgar el Plan Institucional de Capacitación	Profesional Especializado de Talento Humano.	Socializando el Plan en escenarios de reuniones, actividades de seguimiento. Haciendo la oferta por correo.	Todos los meses	Cronograma de Capacitación Actas de reuniones, correos	Cronograma de Actividades de Capacitación.	
8	Concertar los capacitadores para las diversas temáticas	Profesional especializado de Talento Humano Profesional de Educación Medica	Consolidando los convenios de docencia, los capacitadores internos, los convenios con entidades externas y las diversas entidades las posibilidades para el abordaje de los diversos temas incluidos y aprobados en el plan de capacitación de cada vigencia	Todos los meses	Banco de Capacitadores internos y externos	Cronograma de Actividades de Capacitación.	







Nº	QUE	QUIEN	COMO	CUANDO	DOCUMENTO QUE GENERA	PUNTO DE CONTROL	CICLO PHVA
9	Preparar la logística del evento de capacitación, inducción o reinducción	Profesional Especializado de Talento Humano: Auxiliar de Apoyo	Determinando el lugar donde se desarrollara el evento, solicitando por correo electrónico, uno de los Auditorios de la Subred Sur o entidades externas de ser necesario. Alistando los medios audiovisuales necesarios para el desarrollo del evento, solicitando por correo electrónico al proceso de TIC (Sistemas), el préstamo de equipos y soporte técnico necesarios	Mínimo Quince días antes del evento	Correo electrónico u Oficio de Reserva según se requiera.	Programación semanal del Auditorio y préstamo de equipos	
10	Citar a los colaboradores para los cuales está dirigido el evento.	Profesional Especializado de Talento Humano Auxiliar de Apoyo	Citando vía telefónica o por correo electrónico a los colaboradores a quienes va dirigido el evento, informado lugar, fecha, hora y cualquier requerimiento adicional. Para capacitaciones externas notificando a cada designado de capacitación externa la delegación recibida, la fecha, hora y lugar de su realización	Con mínimo ocho días de anticipación. Una vez se recibe cada oferta externa de capacitación	Lista de Convocados Carta de aprobación firmada por gerencia	Correo electrónico de citación y/o registro de llamada. Correo electrónico de notificación de capacitación externa	
11	Ejecutar el evento de capacitación, inducción o reinducción programada, durante el año.	Profesional Especializado de Talento Humano Auxiliar de Apoyo	Desarrollando las temáticas definidas acorde con la metodología definida con cada líder de proceso.	Inducción: Dos veces al mes. Reinducción: Cada dos años o cuando se presenten cambios de impacto en la Subred Sur. Capacitación: Abril a diciembre.	Lista de Asistencia a Reuniones y mesas de trabajo Código MI-FT-27-V3	Informe de ejecución mensual	

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 2017/03/08

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1


Nº	QUE	QUIEN	COMO	CUANDO	DOCUMENTO QUE GENERA	PUNTO DE CONTROL	CICLO PHVA
12	Verificar la asistencia al evento de capacitación, inducción o reinducción programado	Talento Humano: Profesional Especializado o Auxiliar de Apoyo	Revisando la lista de asistencia a Reuniones de Personal para determinar el número de ausentes y tomar las acciones pertinentes.	Finalizado cada evento	Lista de Convocados que no asistieron.	Informe de Ejecución trimestral.	
13	Evaluar la Satisfacción del evento de capacitación, inducción o reinducción programado.	Talento Humano: Profesional Especializado o Auxiliar de Apoyo	Diligenciando el Formato de Evaluación de Capacitación Código GH-PER-FT-51-V1	Finalizado cada evento	Formato de Evaluación de Capacitación Código GH-PER-FT-51-V1.	Informe de Ejecución trimestral.	
14	Evaluar la Eficacia del evento de capacitación, inducción o reinducción programado	Talento Humano: Profesional Especializado o Auxiliar de Apoyo	Realizando la evaluación de eficacia del evento utilizando la metodología pretest-postest.	En los casos que aplique	Resultados Pretest-Postest según corresponda.	Informe de Ejecución trimestral según corresponda.	
15	Determinar la medida a tomar cuando el nivel de satisfacción del evento sea bajo	Talento Humano: Profesional Especializado o Auxiliar de Apoyo	Revisando los aspectos de la evaluación de satisfacción que puntuó más bajo e implementar acciones para corregirlo	Trimestralmente	Plan de Mejoramiento	Informe de Ejecución trimestral	

10. CONTROL DE REGISTROS

IDENTIFICACIÓN DEL REGISTRO		RESPONSABLE DE GENERAR EL REGISTRO	TIPO DE DOCUMENTO	TIEMPO DE CONSERVACIÓN		DISPOSICIÓN FINAL
CÓDIGO	NOMBRE			ACTIVO	GESTIÓN	
MI-FT-27-V3	Lista de asistencia a reuniones y mesas de trabajo	Talento Humano	Físico	3 años		Dstrucción
GH-FT-PER-FT-51-V1	Evaluación de capacitación	Talento Humano	Físico	3 años		Dstrucción
GH-PER-FT-49-V1	Formato de Necesidades Específicas de Capacitación por áreas	Talento Humano	Físico	3 años		Dstrucción

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

GH-PLA-BIE- INS03V1	Encuesta de Necesidades y Expectativas de Talento humano	Talento Humano	Físico	3 años		Destrucción
------------------------	---	----------------	--------	--------	--	-------------

11. DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE RIESGO, Y AUTOCONTROLES APLICABLES

Riesgo: Que no se ejecute el Plan Institucional de Capacitación para los empleados del Estado 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 colaboradores de planta, prestación de servicios, estudiantes en práctica y dejara el respectivo registro.

El supervisor o jefe inmediato será el responsable de asegurarse que el nuevo colaborador asista a la inducción general programada por Talento Humano y llevará a cabo la inducción específica dejando el respectivo registro.

12. INDICADOR DE MEDICIÓN

Dentro de este proceso se manejan Indicadores trimestrales así:

Indicador de gestión (Cumplimiento)	$\frac{\text{Número de acciones de formación realizadas}}{\text{Número de acciones de formación programadas}} \times 100$
---	---


Indicador de gestión (Cobertura)	$\frac{\text{Número de asistentes a la acción de formación}}{\text{Número de colaboradores convocados}} \times 100$
--	---

Indicador de gestión (Satisfacción)	$\frac{\text{Total de colaboradores satisfechos}}{\text{Total de asistentes a la capacitación}} \times 100$
---	---

Indicador de gestión (Adherencia). En las Acciones que aplique:	$\text{Incremento \% de adherencia de conocimiento (Metodología PRETEST-POSTEST)}$
--	--

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

13. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
Marzo de 2018	1	Implementación del Plan de Capacitación Subred Integrada de Servicios de Salud Sur.

14. ANEXOS

ANEXO 1 CRONOGRAMA DE PLAN DE CAPACITACION SUB RED SUR E.S.E 2018

ANEXO 2 ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE TALENTO HNO 2018

ANEXO 3 TEMAS REQUERIDOS POR DEPENDENCIAS

ANEXO 4 RESOLUCION DE ADOPCION 275 DEL 1 DE MARZO DE 2018

ELABORADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jackeline Moreno Suárez	Nombre: Fabiola Bautista López
Cargo Profesional Especializado Talento Humano	Cargo Directora Operativa (C) Gestión de Talento Humano
Fecha: Marzo de 2018	Fecha: Marzo de 2018

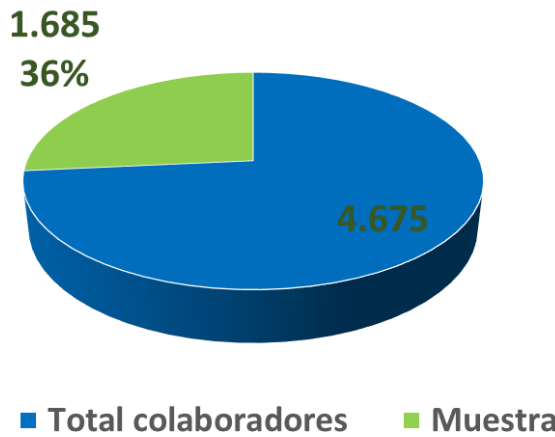
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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 2017/03/08

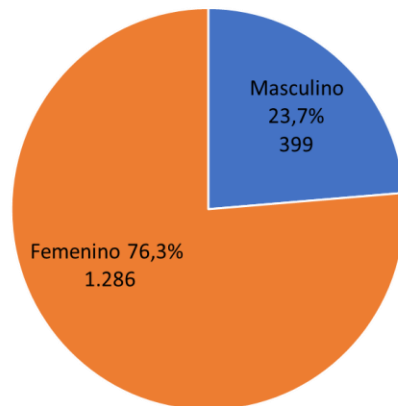
ANEXO 2

**RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE TALENTO HUMANO 2018
SUBPROCESO DE CAPACITACION**

MUESTRA



GENERO

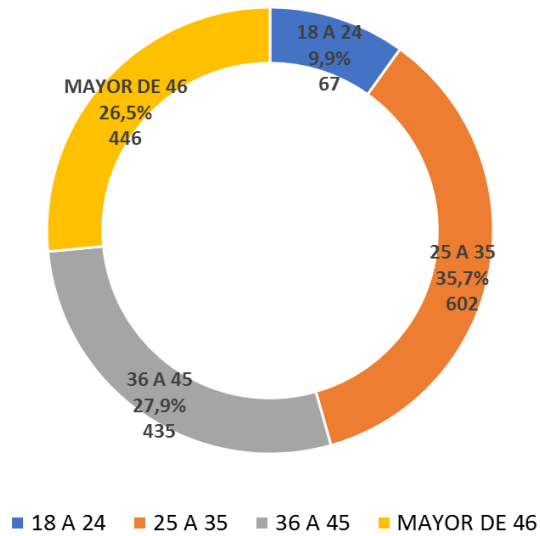


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

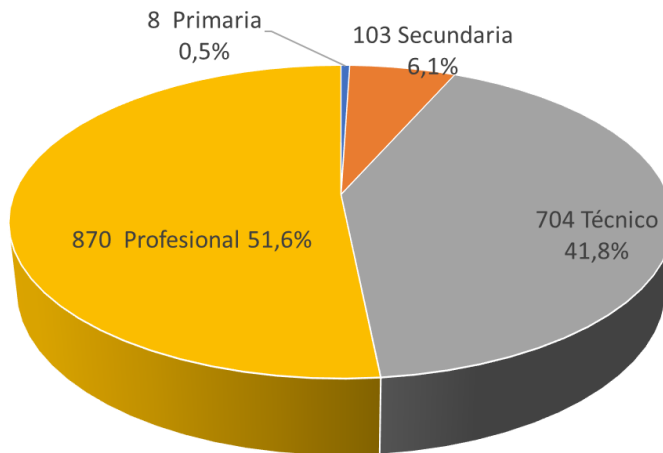
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2017/03/08



EDAD



NIVEL EDUCATIVO

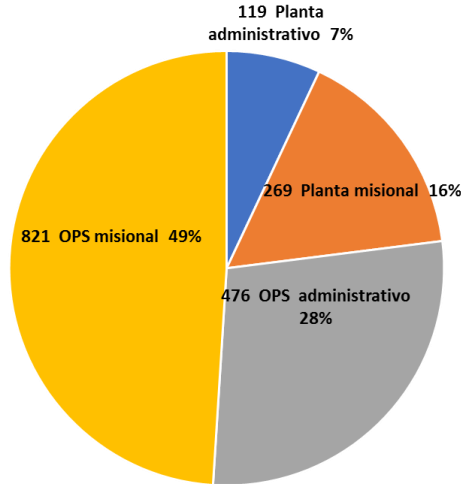


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

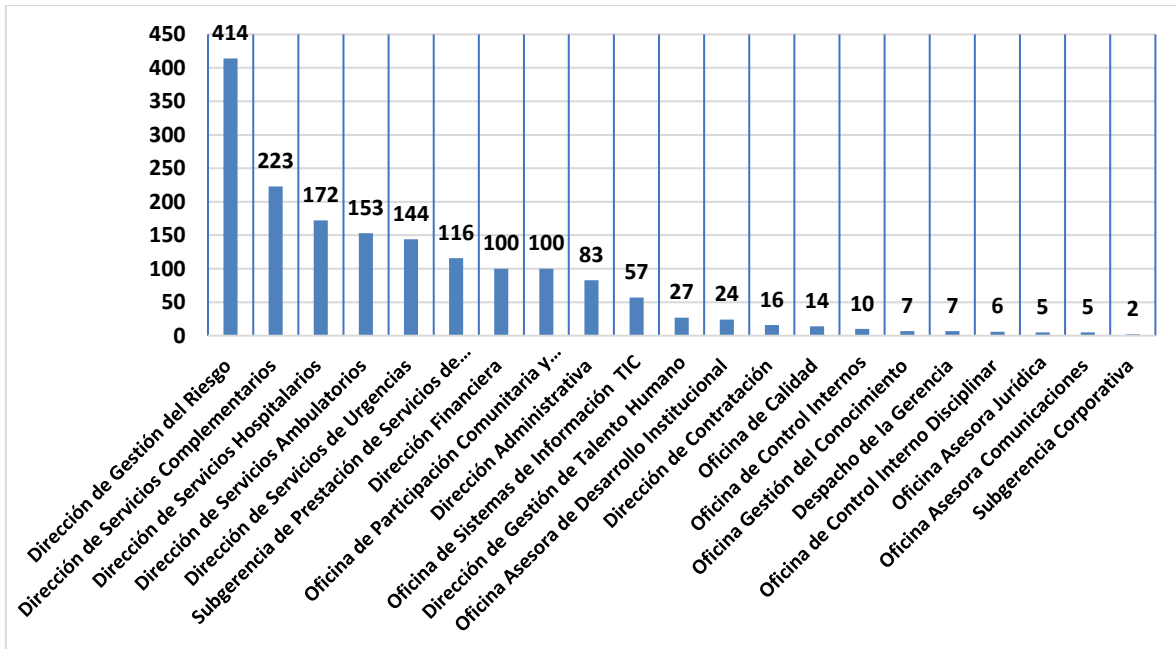
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2017/03/08



TIPO DE VINCULACION



DEPENDENCIA

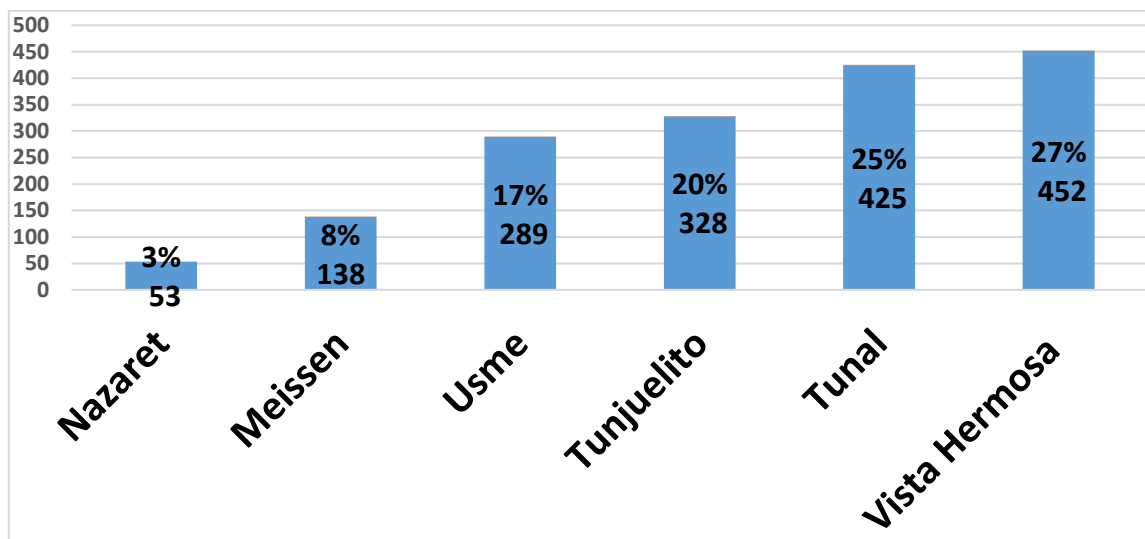


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

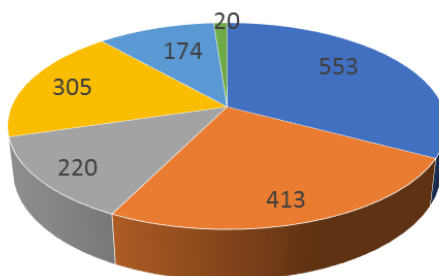
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2017/03/08



UNIDAD DE SERVICIOS



3.1 ESTARÍA INTERESADO EN RECIBIR CAPACITACIÓN EN TEMAS TRANSVERSALES RELACIONADOS CON:

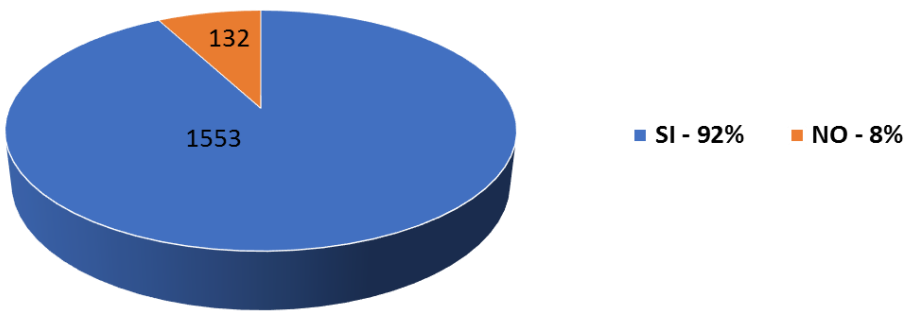


- DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE GRUPO (TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, LIDERAZGO, RELACIONES INTERPERSONALES Y OTRAS) - 33%
- HUMANIZACION Y GERENCIA DEL SERVICIO - 25%
- DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y NORMATIVIDAD VIGENTE DEL SECTOR - 13%
- SISTEMAS DE CALIDAD, ASEGURAMIENTO, ACREDITACION. HABILITACION - 18%
- SISTEMAS DE INFORMACIÓN (DINÁMICA GERENCIAL) - 10%
- NO REPONDE - 1%

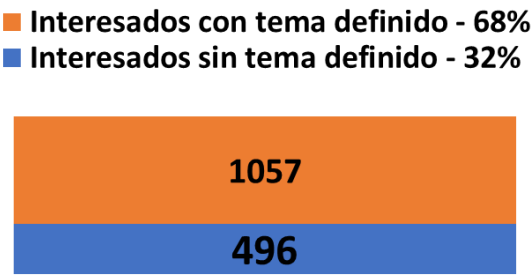
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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 2017/03/08


3.2 ¿ESTARÍA INTERESADO EN RECIBIR CAPACITACIÓN EN TEMAS ESPECÍFICOS DE SU CARGO PARA FORTALECER LA EJECUCIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES?



PERSONAS INTERESADAS QUE PROPONEN TEMA



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

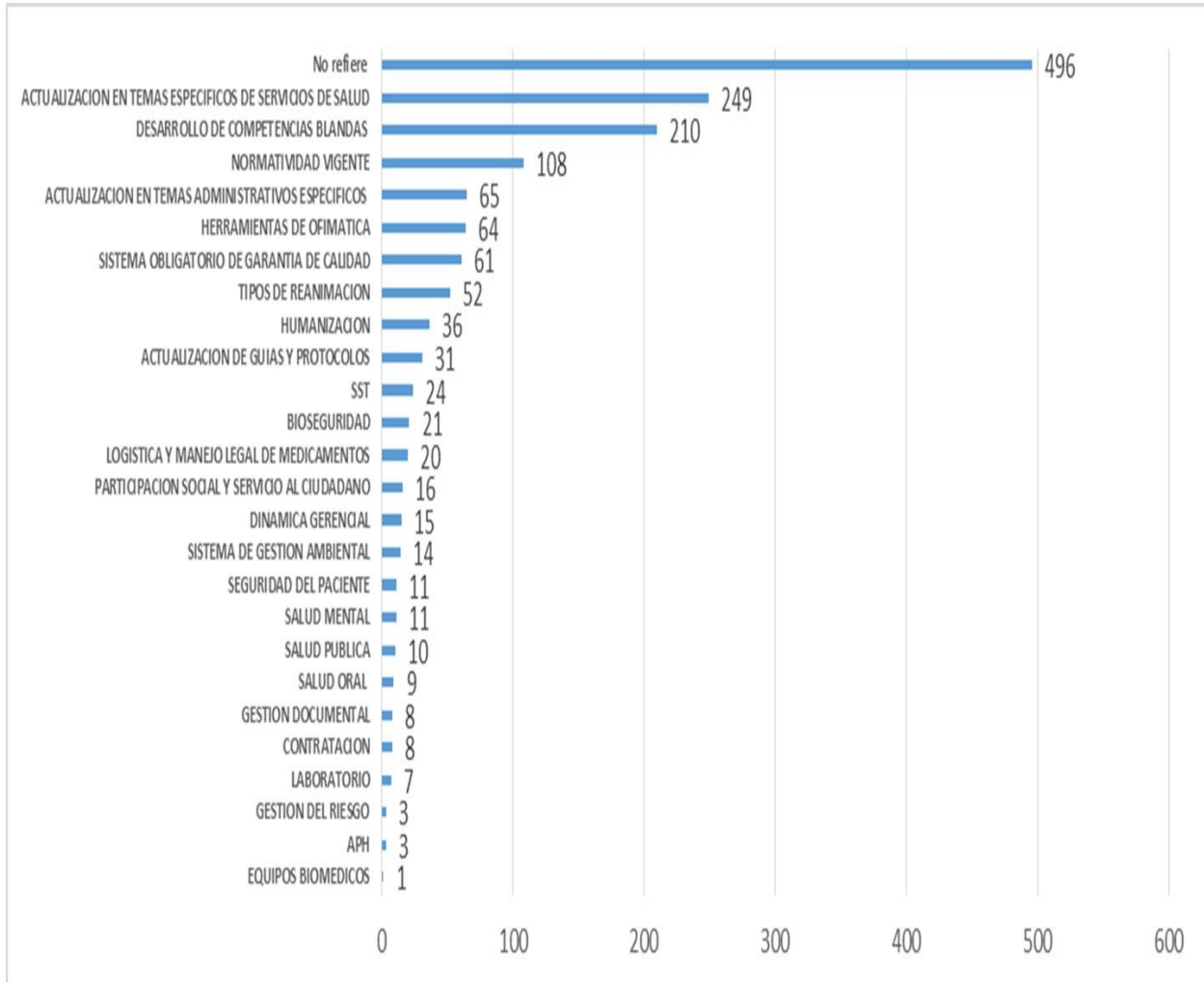
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

TEMAS PRIORIZADOS

TEMA	CANTIDAD	PORCENTAJE
NO REFIERE	496	32%
ACTUALIZACION EN TEMAS ESPECIFICOS DE SERVICIOS DE SALUD	249	16%
DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS	210	14%
NORMATIVIDAD VIGENTE	108	7%
ACTUALIZACION EN TEMAS ADMINISTRATIVOS ESPECIFICOS	65	4%
HERRAMIENTAS DE OFIMATICA	64	4%
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE CALIDAD	61	4%
TIPOS DE REANIMACION	52	3%
HUMANIZACION	36	2%
ACTUALIZACION DE GUIAS Y PROTOCOLOS	31	2%
SST	24	2%
BIOSEGURIDAD	21	1%
LOGISTICA Y MANEJO LEGAL DE MEDICAMENTOS	20	1%
PARTICIPACION SOCIAL Y SERVICIO AL CIUDADANO	16	1%
DINAMICA GERENCIAL	15	1%
SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL	14	1%
SALUD MENTAL	11	1%
SEGURIDAD DEL PACIENTE	11	1%
SALUD PUBLICA	10	1%
SALUD ORAL	9	1%
CONTRATACION	8	1%
GESTION DOCUMENTAL	8	1%
LABORATORIO	7	0%
APH	3	0%
GESTION DEL RIESGO	3	0%
EQUIPOS BIOMEDICOS	1	0%
TOTAL GENERAL	1553	1,0

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.

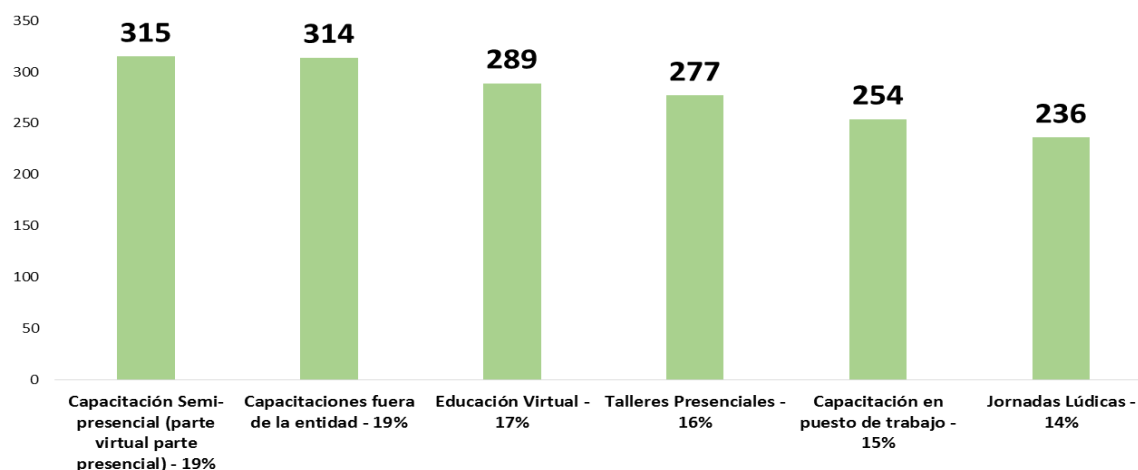
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2017/03/08



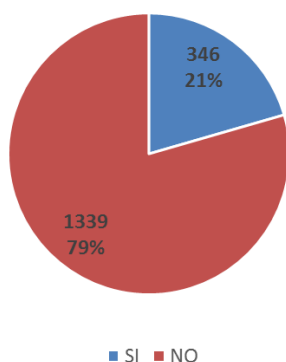
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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 2017/03/08

3.3 ¿QUÉ METODOLOGÍA LE GUSTARÍA QUE SE IMPLEMENTARA PARA LOS CICLOS DE EDUCACIÓN Y/O CAPACITACIÓN?



3.4 ¿USTED SE ENCUENTRA INTERESADO EN HACER PARTE DEL BANCO DE CACITADORES INSTITUCIONALES?




CAPACITADORES INSTITUCIONALES POR UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD

UNIDAD	FACILITADORES
MEISSEN	25
NAZARETH	14
TUNAL	88
TUNJUELITO	59
USME	55
VISTA HERMOSA	105
TOTAL	346

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

ANEXO 3

RESULTADO TEMAS REQUERIDOS POR DEPENDENCIAS

CALIDAD – HABILITACION / SUBGERENCIA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD

Entrenamiento en seguridad del paciente y principales riesgos de la institución
Certificación en Atención a Víctimas de Violencia Sexual (Código Blanco)
Certificación de formación para la actividad de donación y trasplantes
Soporte Vital Básico
Soporte vital avanzado
Certificado de formación para administrar inmunobiológicos
Certificación en el manejo de paciente crítico.
Certificación Manejo de unidad de cuidado intensivo pediátrico
Certificación Manejo de unidad de cuidado intensivo adulto
Certificación Manejo de unidad de cuidado intensivo neonatal
Certificado de formación en toma de muestras.
Certificado de formación para el manejo de transfusión sanguínea.
certificado de formación del manejo de radiofármacos PET.
Certificado de formación en administración de radiofármacos
Certificado de formación de las actividades relacionadas con el laboratorio clínico.
Certificación en diagnóstico y control de enfermedades transmitidas por vectores.
Certificado de formación en la realización de la endoscopia específica ofertada.
Certificado de formación para la atención al paciente quemado.
Certificado de la formación en cuidado del paciente con ventilación mecánica.
Certificado de formación para el uso clínico y práctico de óxido nitroso
Certificado de formación en Sedación.

GESTION DEL CONOCIMIENTO

II Coloquio institucional de Investigadores y profesionales de la Subred Sur
II Simposio de emergencias obstétricas y Neonatales
I Simposio de Acciones Promocionales y Mantenimiento de la Salud
III Congreso internacional de Seguridad del paciente
Segundo encuentro de socialización de GPC
Encuentro Distrital de Medicina personalizada: caso vacunas sintéticas
Taller de metodología de investigación para profesionales de la salud
Taller de Medicina Basada en la evidencia: competencias para la adopción de GPC
Certificación de BPC para investigadores e integrantes de comité de investigación
Primer encuentro Distrital de logística hospitalaria

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 2017/03/08



DESARROLLO INSTITUCIONAL

Gestión del Riesgo
Direccionamiento Estratégico
Implementación Normatividad Secretaria Distrital Salud y demás entes
Sarlaft

URGENCIAS

TRABAJO EN EQUIPO
TRATO HUMANIZADO CLIENTE INTERNO Y EXTERNO
SOPORTE VITAL AVANZADO
CODIGO BLANCO
ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS
MANEJO ESTANDAR DE PACIENTE NEUROLOGICO PARA AUXILIARES
ATLS
CAPACITACIÓN LECTURA DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS
CAPACITACIÓN EN PALS
PORTAFOLIO DE SERVICIOS
MANEJO DE DILUSIONES EN REANIMACIÓN

SUBGERENCIA CORPORATIVA - GESTION DE TALENTO HUMANO

Fortalecimiento de Habilidades Blandas
Herramientas de Ofimática
Normatividad Vigente

PARTICIPACION COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
POLITICA PUBLICA DE PARTICIPACIÓN INCIDENTE (Decreto 503 de 2011)
HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN
MANEJO DE PACIENTE DIFÍCIL
NORMATIVIDAD VIGENTE DERECHOS DE PETICIÓN
PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PIC
RUTAS DE ATENCIÓN SEGÚN POBLACIÓN PRIORITARIA
APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN



TEMAS PRIORIZADOS DEFINITIVOS

CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
ADAPTACIÓN INSTITUCIONAL	INDUCCION GENERAL	SERVIDORES PUBLICOS ESTUDIANTES Y CONTRATISTAS	PERSONAL NUEVO (Asistencia personalizada y de enfoque virtual)	Consolidar un proceso de identificación corporativa a través de un escenario de conocimiento e interacción con líderes de procesos claves previos al engranaje en cada uno de los servicios	Talento Humano Desarrollo Institucional (Plataforma Estrategica, Portafolio de Servicios , Planeación Estratégica) Humanización Sistemas de Calidad Gestión Ambiental Gestión documental Financiera Activos Fijos Administrativa Salud Publica Tics (Opcional) Subgerencia Servicios Salud Contratación Gestión del Conocimiento Atención al ciudadano Gestión del Riesgo Seguridad y Salud en el Trabajo Seguridad del paciente Riesgo Biologico Vigilancia Epidemiológica Control Interno Organizacional Control interno disciplinario Donación de Organos Comunicaciones Inducción Especifica y Entrenamiento Reinducción
DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE PROCESOS	DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECIFICAS	SERVIDORES PUBLICOS	Lideres de area y referentes de grupo	Desarrollara 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.	Desarrollo de Competencias blandas: (Ser): Liderazgo Trabajo en equipo Adaptación al cambio Coaching Inteligencia emocional Comunicación asertiva Manejo de conflictos Manejo de equipos Otras requeridas por la Subred

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 2017/03/08



CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
TEMATICAS ESPECIFICAS ASISTENCIALES	ADOPCIÓN DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O COMPETENCIAS PARA EL FORTALECIMIENTO O DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD ESPECIFICA	SERVIDORES PUBLICOS	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución tematica y las necesidades identificadas en el diagnóstico diferencial	Fortalecer competencias y habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales.	<p>Entrenamientos en cuidado critico: BLS, ACLS, PALS, NALS, Código azul, código rojo, Sedación avanzada, Cadena de custodia Ventilación mecánica Certificación entrenamiento Habilitación Entrenamiento APH: Comando incidentes, manejo defensivo, primeros auxilios. Actualización en guías de manejo, procedimientos, procesos, protocolos medico-asistenciales Actualización en especialidades médicas Actualización tematicas especificas auxiliares de enfermería, Atención a victimas de violencia sexual (Codigo Blanco) Seguridad del paciente Logistica y manejo legal de medicamentos Gases Medicinales Humanización del servicio.</p> <p>Gobernanza para la Paz -Gestión del conflicto Implicaciones medico legales Laboratorio Clinico Manual de Bioseguridad Participación Social y Atención a la ciudadanía Programas de P y D Salud publica Rutas de Atención Integral en salud(RIAS) Salud mental Salud Oral Programas especiales (AIEPI, IAM, VIH, Pruebas rápidas, vacunación, administración de inmunobiologicos, PAI, lactancia materna y otros) Salas de Cirugia (opcional) Otros relacionados con el enfoque ocupacional y los criterios de habilitación.</p>

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 2017/03/08



CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
TEMATICAS ESPECIFICAS ADMINSTRATIVAS	ADOPCIÓN DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O COMPETENCIAS PARA EL FORTALECIMIENTO O DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD ESPECIFICA	SERVIDORES PUBLICOS	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución tematica y las necesidades identificadas en el diagnóstico diferencial	Fortalecer competencias y habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales.	Direccionamiento estrategico Actualización en temas administrativos específicos: Activos Fijos Talento Humano SST Mantenimiento y Trabajo en alturas Dinamica Gerencial Tics (opcional) Gestión del Riego Sarlaft Equipos biomedicos Gestión documental Gestión de la información Herramientas de ofimatica Normatividad vigente Facturación, glosas y Auditoria médica Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad Sistema de Gestión Ambiental Opcional: Control Interno Disciplinario y Control Interno Organizacional Procedimiento para Adquisición Bienes y Servicio- Principio de Oportunidad Otros de interes específico para la subred.
CAPACITACIONES EXTERNAS	Tematicas de conocimiento general ofertadas por diversos grupos externos tales como S.D.S., D.A.S.C., M.P.S., ESAP, SENA, CAMARA DE COMERCIO, UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN. ETC	SERVIDORES PUBLICOS	Personal necesario de acuerdo a las temáticas	Aprovechar los recursos de capacitacion brindada por entidades externas que favorezcan la gestión administrativa y/o asistencial	Tematicas de indole normativo, actualización de procedimientos y funcionalidad de acciones encaminadas al fortalecimiento de conocimientos y competencias para el servicio público y ocupacional Gobernabilidad Atención y Servicio al Cliente Habilidades gerenciales Cambio Organizacional Comisión de Personal Evaluación de la Gestión empleados provisionales Evaluación del Desempeño Acuerdos de Gestión Plan Anticorrupción-Codigo de Integridad (MIPG) Tematicas SENA Atención a personas con discapacidad.

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 2017/03/08



CONCEPTO	ENFOQUE	GRUPO OBJETIVO	GRUPO OBJETIVO ESPECIFICO	PROPOSITO	TEMAS
TEMATICAS ESPECIFICAS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN	ADOPCIÓN DE CONOCIMIENTOS HABILIDADES O COMPETENCIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO PARA LA INVESTIGACION	SERVIDORES PUBLICOS	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución tematica y las necesidades identificadas	Apropiación de necesidades para consolidar elementos de mejora continua e innovación en sus procesos internos. Fortalecer competencias para Promover Investigación Científica	II Coloquio institucional de Investigadores y profesionales de la Subred Sur
					II Simposio de emergencias obstétricas y Neonatales
					I Simposio de Acciones Promocionales y Mantenimiento de la Salud
					III Congreso internacional de Seguridad del paciente
					Segundo encuentro de socialización de GPC
					Encuentro Distrital de Medicina personalizada: caso vacunas sintéticas
					Taller de metodología de investigación para profesionales de la salud
					Taller de Medicina Basada en la evidencia: competencias para la adopción de GPC en la Subred sur.
					Certificación de BPC para investigadores e integrantes de comité de investigación
Primer encuentro Distrital de logística hospitalaria					
CAPACITACION JUNTA DIRECTIVA	Actualización tematica en procesos clave para la entidad	SERVIDORES PUBLICOS	Junta Directiva sesiones ordinarias	Brindar procesos de actualización a los miembros de la Junta Directiva de conformidad con los lineamientos, legales, administrativos y funcionales vigentes	Actualización en tematicas de indole normativo Humanización Competencias blandas Gestion del riesgo Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad Y otros de interes especifico para la gestión para la subred.

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 2017/03/08

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN DE CAPACITACION	GH-PER-PPP-02-V1

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO
Nombre: Jackeline Moreno Suárez	Nombre: Fabiola Bautista López	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Directora Operativa (C) Gestión de Talento Humano	Cargo: Gerente (E) Subred Sur
Fecha: Marzo de 2018	Fecha: Marzo de 2018	Fecha: Marzo de 2018

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 2017/03/08