

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

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN GH-PLA-CAP-PP-01 V5



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. BOGOTÁ Luzes del Mundo en el Servicio de Salud Sur E.S.E.</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

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

La formulación del Plan Integral de Capacitación se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC correspondiente a la vigencia 2021, 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 y transferencia de conocimientos.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 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 - DASCOD, 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 Estratégica de la Entidad.
- Diagnóstico de necesidades y expectativas. A partir de una herramienta valorativa
- Caracterización de los Servidores (as) Públicos.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Resultados y experiencias del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020.
- Análisis de los Resultados de la Evaluación del Desempeño y Evaluación de la Gestión de la Vigencia 2020.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2020
- Resultados de Auditorías de Entes de Control.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano – MIPG.
- Estándares de Acreditación y mejoramiento continuo

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., está orientado a definir acciones que promuevan de manera secuencial y sistemática procesos de aprendizaje que favorecen la actualización, entrenamiento, adherencia a guías, adquisición de nuevos conocimientos y desarrollo de competencias, en el marco de líneas de acción macro de intervención (adaptación institucional, capacitaciones internas, capacitaciones externas, desarrollo de competencias y aprendizajes integrales que pueden mejorar las competencias y habilidades del (la) funcionario(a) y/o colaboradores a fin de optimizar su desempeño.

El Plan integral de Capacitación de la Subred Sur, está enfocado a que el aprendizaje organizacional contribuya a la generación de valor público en la gestión del talento humano reflejado de manera efectiva en el desempeño del personal, cumplimiento de estándares de

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SALUD</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

calidad, criterios de entrenamiento funcional, satisfacción del personal en la proyección objetiva 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.

El Plan Institucional de Capacitación comprende múltiples factores de referencia argumentados en una herramienta de valoración institucional, resultados funcionales y comportamentales de las Evaluaciones de Desempeño, Auditorías internas y externas, índices de satisfacción del personal y los usuarios, criterios de habilitación y acreditación, entre otros conceptos institucionales.

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 2018-2022: 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 el mismo, 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.

El Plan de Desarrollo Distrital 2020- 2024, busca convertir a Bogotá en una ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente, que avance hacia la igualdad, la recuperación económica y social derivada de la emergencia del covid-19, donde los derechos de los más vulnerables sean garantizados a través de la ampliación de las oportunidades de educación, salud, cultura, productividad, innovación y generación de ingresos.”.

De acuerdo con El Plan de Desarrollo Distrital 2020 – 2024, se hace necesario invertir en nuestro talento humano a través de estrategias de actualización constante, que permitan brindar un esquema de atención integral en salud, lo suficientemente consistente, seguro, accesible y

**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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 3 de 33**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del Intelecto en el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

oportuno, orientado desde el contexto actual de la emergencia funcional, no solo al proceso de intervención de la enfermedad sino también a la construcción y fortalecimiento de la salud mental, emocional y psicológica de la población que acude a los servicios hospitalarios.

El mundo giro y la experiencia de vida que está perfilando, se enfoca en seres humanos que brindan atención a otros seres humanos con necesidades de atención no solo corporales sino también emocionales alrededor de la realidad circundante que hoy cambio la forma de ver la vida y la cotidianidad desde un concepto de seguridad y aislamiento.

## 2. OBJETIVO:

Promover escenarios de actualización, entrenamiento, aprendizaje y crecimiento personal, funcional, emocional e intelectual que favorecen la adecuada y objetiva prestación de los servicios en salud a la población en general, a través de diversas metodologías presenciales y virtuales que definen un proceso de capacitación integral, competente, sensible y humanizada.

### Objetivo Estratégico

Desarrollar, fortalecer y/o consolidar procesos de actualización constante del personal misional y administrativo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, a partir de las diversas estrategias de adherencia, adaptabilidad y sensibilización, enfocados a brindar un servicio con calidad, competencia y asertividad en cumplimiento no solo de los procedimientos institucionales sino también de la construcción personal.

### Objetivos de Gestión:

Fortalecer las competencias del personal a través de procesos de adaptación institucional, de conformidad con las necesidades institucionales y la actualización normativa que demanda el concepto de lo público.

Promover acciones de capacitación a través de diversas metodologías que contribuyan al crecimiento e 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.

## 3. ALCANCE:

**DESDE:** El diagnóstico que permite la identificación de necesidades de capacitación y demás fuentes de referenciación.

**HASTA:** Que se evalúa la ejecución (eficacia) del 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 no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación,

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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 4 de 33**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ESTABLECIMIENTO Luz del Intelecto y el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo ( Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

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

**COMPETENCIA:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

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

**COMPLEMENTARIEDAD:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

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

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

**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).

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</p> <p>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

**ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

**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.

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

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

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

**INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**INTEGRALIDAD:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

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

**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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>BOGOTÁ</small> <small>Universidad Metropolitana Instituto de Estudios de Salud Sur E.S.E</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

**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.

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

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

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

#### 5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

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

**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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 7 de 33**



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
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 entidades prestadoras de servicios. La Gestión del Talento Humano fue incluida como recurso importante en la implementación del sistema de gestión de calidad.	Presidencia de la Republica
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... 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" "... Artículo 36 - 'Objetivos de la Capacitación: 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	Presidencia de la Republica



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las 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. ... ..	
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
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 4665	2007	Se incluyen orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo PRESENTACIÓN 1 Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000.	Departamento Administrativo de la función Publica
Decreto 4485	2009	Por medio del cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000 2009. Talento Humano. 6.2.1 y apartado.	Departamento Administrativo de la función Publica
Directiva 001	2011	Lineamientos sobre Capacitación para el Distrito Capital.	Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto 1083	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en su Título 9 define que "Los programas de capacitación deberán orientarse	Dpto. Admirativo de la Función Pública en virtud del convenio Inter administrativo N° 2214100 – 479.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>ESALUD</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.	
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
Circular 041	2019	Estableció los lineamientos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para el 2020 y ofrece diferentes cursos de capacitación técnica, formación en red; Sistemas Distritales de Aprendizaje y Formación y Capacitación virtual.	Departamento Administrativo del Servicio civil
Decreto 815	2019	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
Decreto 806	2019	Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades Distritales.	Alcaldía Mayor de Bogotá

## 6. RESPONSABLES:

- 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.

## 7. CONTENIDO DEL PLAN Y/O PROGRAMA:

Este programa 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

**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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 10 de 33**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes y Memorias en Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

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.

El Plan de Capacitación de la vigencia 2021, después de la experiencia obtenida en la vigencia 2020, determina posibilidades de aprendizaje a través de diversos medios, metodologías, escenarios de interacción sincrónico y asincrónico con accesibilidad de amplio espectro.

### **7.1 FUENTES DE INFORMACION:**

El Plan Institucional de Capacitación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se construye a través de los resultados arrojados de la encuesta de necesidades y expectativas 2020 con enfoque de construcción Plan de Capacitación 2021, 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, las oportunidades de mejora reflejadas en los procesos de acreditación y habilitación y demás procesos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E

#### **7.1.1 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 Institucional de Capacitación 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:

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

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

**Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, 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 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-postest, 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 Institucional de Capacitación — PIC 2021 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del conocimiento en el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

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 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. BOGOTÁ Luzes del Interoeste y el Suroriente de Salud Sur ESE</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

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)

Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad.

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
- Código de Integridad
- Cultura Organizacional
- Derechos Humanos
- Gestión Administrativa
- Gestión de las Tecnologías de la Información
- Gestión Documental
- Gestión Financiera
- Participación Ciudadana
- Servicio al Ciudadano
- Sistema de Gestión Ambiental
- Derecho de Acceso a la Información
- Desarrollo de Programa de Bilingüismo

Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno - DNAO

## 1. CAPACITACION



3.1 Como Innovación y Transformación para el fortalecimiento y flexibilidad laboral de competencias laborales (Aprendizaje Organizacional). Estaría de acuerdo en recibir capacitación en temas relacionados con:

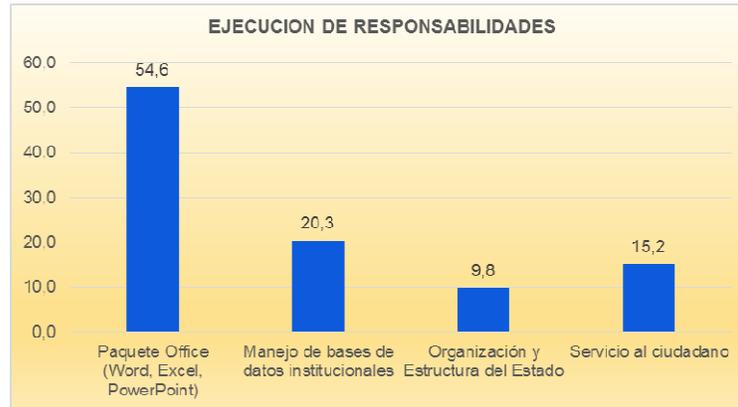
COMPETENCIAS LABORALES		
CONCEPTO	PERSONAS	%
Gestión del Conocimiento	972	44,7
Normatividad Vigente	490	22,5
Seguridad Digital	408	18,8
Gobernanza para la Paz	185	8,5
Rendición de Cuentas	120	5,5
<b>TOTAL</b>	<b>2175</b>	<b>100</b>



2.

3.2 Estaría interesado en recibir capacitación para fortalecer la ejecución de sus responsabilidades en temas relacionados a su cargo, tales como:

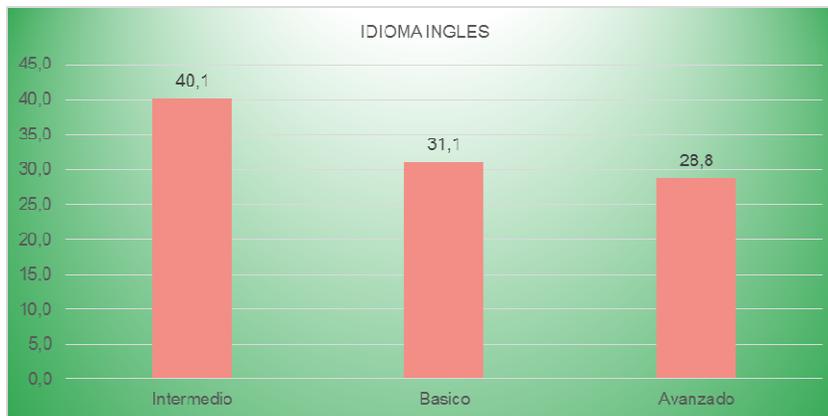
EJECUCION DE RESPONSABILIDADES		
CONCEPTO	PERSONAS	%
Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint)	1187	54,6
Manejo de bases de datos institucionales	442	20,3
Organización y Estructura del Estado	213	9,8
Servicio al ciudadano	331	15,2
<b>TOTAL</b>	<b>2173</b>	<b>100,0</b>



3.

**3.3 Estaría interesado en recibir capacitación en niveles de Inglés con el fin profundizar en temas correspondientes a la ejecución de sus responsabilidades. En Cual nivel?**

IDIOMA INGLES		
CONCEPTO	PERSONAS	%
Intermedio	872	40,1
Basico	675	31,1
Avanzado	626	28,8
<b>TOTAL</b>	<b>2173</b>	<b>100,0</b>



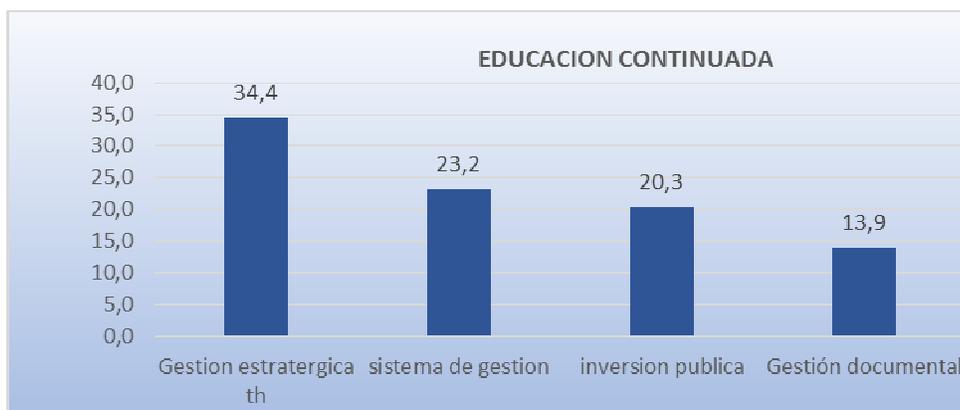
4.



**3.4 Le interesaría recibir capacitaciones, en cursos de educación continua y que fortalezca su profesionalización?**

**EDUCACION CONTINUADA**

CONCEPTO	PERSONAS	%
Gestion estrategica th	748	34,4
sistema de gestion	504	23,2
inversion publica	442	20,3
Gestión documental	303	13,9
Plan anticorrupción	176	8,1
<b>TOTAL</b>	<b>2173</b>	<b>100,0</b>

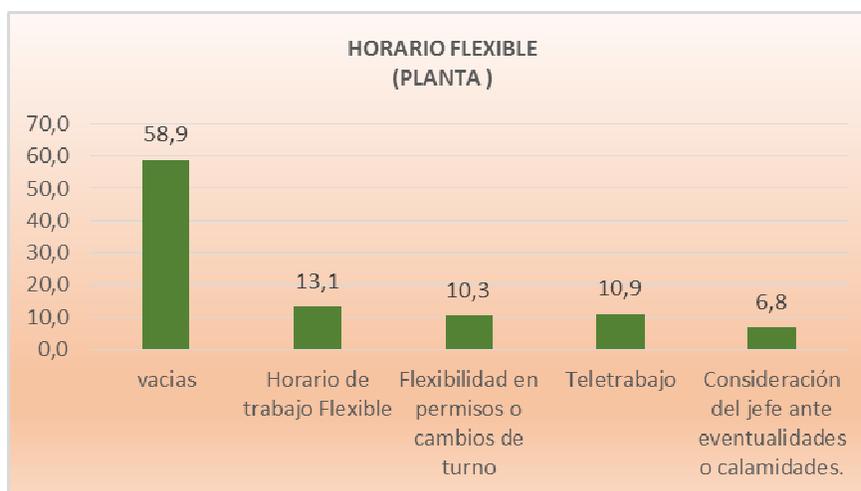


5.



**3.5. Dentro de la Flexibilidad laboral que promueve la Subred Sur, en cuales de los siguientes temas estaría interesado? (APLICA SOLO PARA PERSONAL DE PLANTA)**

HORARIO FLEXIBLE		
CONCEPTO	PERSONAS	%
vacías	1279	58,9
Horario de trabajo Flexible	285	13,1
Flexibilidad en permisos o cambios de turno	224	10,3
Teletrabajo	237	10,9
Consideración del jefe ante eventualidades o calamidades.	148	6,8
	2173	100



Resultados evaluación del desempeño y evaluación a la gestión 2020 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 debe dar continuidad a los siguientes temas para los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E:

- Emergencias y urgencias
- Atención a víctimas de violencia sexual
- Soporte Vital Básico
- Soporte Vital Avanzado
- Atención Pre Hospitalaria APH
- Competencias Blandas
- Actualización de Guías
- Radioproteccion
- Gestión Documental



- Inmunobiologicos
- PAI

Resultados de las Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno para la vigencia 2020.

De acuerdo a información reportada por la Jefe de la Oficina de Control Interno relacionada con los resultados de las auditorías internas vigencia 2020, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir del desarrollo de procesos de capacitaciones en los siguientes temas.

- Oportunidad en la realización de los procesos de capacitación
- Incorporar el indicador de Eficiencia

Una vez analizada la información se determina que es necesario que el proceso de Capacitación se ejecute desde los primeros meses del año y se incorporen indicadores de Eficiencia para identificar el impacto en 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 2020				
NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
18	5	326	38	377

Datos demográficos servidores(as) públicos:

GENERO	
HOMBRES	MUJERES
260	504

Nivel de escolaridad servidores(as) públicos:

ESCOLARIDAD	
ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
Estudios Primarios	0.5%
Estudios Secundarios	6.1%
Estudios Técnicos	41.8%
Estudios Profesionales	51.6 %

Personal Prepensionados con requisitos de edad y tiempo cumplidos:

PREPENSIONADO	
GENERO	PORCENTAJE
Hombres	5
Mujeres	39

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

### Condiciones de discapacidad

A la fecha se encuentran vinculados 08 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 y consiste en el diseño, implementación, tabulación y análisis de una encuesta de necesidades y expectativas del cliente interno en donde se determina las solicitudes de cada colaborador de manera natural y espontánea.

**Formulario virtual:** Recolección de información y datos por medio de un cuestionario remitido a través de Google drive, con preguntas cerradas de selección múltiple y algunas de sugerencia como complemento en pregunta abierta.

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

**Resultados de las Auditorías Internas 2020:** Comunicación mediante la cual la Jefe de Oficina de Control Interno relaciona hallazgos que favorecen el diseño del siguiente Plan de Trabajo y que pueden favorecer la gestión para obtener mejores resultados en la ejecución del Plan y en la valoración de auditorías futuras orientadas al mejoramiento continuo.

## ANALISIS 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

electrónico de google drive, se descargó la respuesta en formato Excel, realizando así, la tabulación y filtro de la información por cada pregunta realizada.

Las demás fuentes aportan resultados significativos que favorecen el planteamiento temático y metodológico, los cuales se analizan de manera particular para comprender la dinámica por áreas, por grupos de desempeño (auxiliar, técnico, profesional y Directivo), y por ejes temáticos de cumplimiento con la normatividad vigente

### **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 contestada por 2173 funcionarios y colaboradores, teniendo como muestra representativa el 37% de la población.

### **ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación tendrá en cuenta todas las áreas funcionales de la Entidad, del orden misional y de apoyo a la gestión.

- 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 semipresenciales.
- 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del conocimiento en el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

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 Virtual: Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la difusión, asimilación y adquisición del conocimiento 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 2021 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se cuenta con el presupuesto designado en el rubro de capacitación para la vigencia 2021, SETENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$74.000.000) y con los 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 2021 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 Entidad, familiarizarlo con el servicio público y con la misionalidad de la entidad durante los primeros meses siguientes a su vinculación, adaptación al contexto público y de sector salud. Se lleva a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial en el primer ingreso del

**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 E.S.E.; 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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 22 de 33**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del Intelecto en el Servicio de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

colaborador para no perder la intencionalidad de un proceso participativo y coherente con la humanización y el contacto con el nuevo integrante de la Institución 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:

- Activos Fijos
- Anticorrupción
- Atención Domiciliaria
- Buen Gobierno
- Calidad – SOGC – Atención Excelente y Segura
- Código de Integridad (Ética de lo Público)
- Comunicaciones
- Conflicto de Intereses
- Contratación Pública
- Control Interno Disciplinario
- Cultura Organizacional
- Derecho de Acceso a la Información
- Derechos Humanos
- Actividades Contractuales
- Donación de Órganos
- Gestión Administrativa
- Gestión Ambiental
- Gestión de las Tecnologías de la Información
- Gestión de Riesgos
- Gestión Del Conocimiento
- Gestión Documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea
- Humanización
- Innovación
- Integración Cultural

**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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 23 de 33**

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Participación Ciudadana
- Participación Social y Atención al Ciudadano (Ruta De La Salud)
- Planeación Estratégica
- Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional
- Regímenes de Inhabilidades e Incompatibilidades
- Relevancia Internacional
- Sarlaf
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Servicio al Ciudadano
- Sistemas y Seguridad de la Información
- Sostenibilidad Ambiental

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 7º 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

**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 2021-01-29**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 24 de 33**

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

- 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)

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 EA-ADI-PR-25, 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.

### **Programa de Capacitación:**

Para el diseño del programa de capacitación vigencia 2021 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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>BOGOTÁ</small> <small>La mejor manera de Servirnos de Bogotá Sur E.S.E</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional y adoptado por la gerencia por medio de acto administrativo.
- Ejecución del PIC 2021.
- Evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2020.

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
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
TEMATICAS ESPECIFICAS 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
TEMATICAS ESPECIFICAS ADMINSTRATIVAS	Fortalecer competencias y habilidades del personal para que su nivel de participación en el servicio cumpla con los estándares institucionales. Se incluyen en este objetivo toda la oferta y servicios de capacitación que fortalezcan o desarrollen conocimientos y habilidades relacionadas con el TELETRABAJO.	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 asistencia	Personal necesario de acuerdo a las temáticas	Presencial Virtual	D.A.S.C.- M.P.S., ESAP, SENA, CAMARA DE COMERCIO, UNIVERSIDAD

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>BOGOTÁ</small> <small>Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur ESE</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	MODALIDAD	FACILITADOR
				MANUELA BELTRAN. ETC
TEMATICAS ESPECIFICAS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACION	<p>Apropiación de necesidades para consolidar elementos de mejora continua e innovación en sus procesos internos. Fortalecer competencias para Promover la Investigación Científica.</p> <p>Innovación en sus procesos internos. Fortalecer competencias para Promover la Investigación Científica</p> <p>Adopción de conocimientos habilidades o competencias para el fortalecimiento del talento humano para la investigación.</p>	Personal programado por la entidad de acuerdo con la distribución temática y las necesidades identificadas	Presencial Virtual	Personal de los Proceso
CAPACITACION 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

**9. 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 2021.

**Aprobación del Plan Institucional de Capacitación**

El Plan de capacitación se adopta legal e institucionalmente a través de acto administrativo firmado por las partes interesadas.

**10. INDICADORES**

Dentro de este proceso se manejan Indicadores trimestrales así:

META	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
------	-----------	-----------	------

**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.



META	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
IMPARTIR INDUCCIÓN AL 100% DEL PERSONAL QUE INGRESA A LA ENTIDAD.	Proceso de adaptación del personal a la estructura organizacional para lograr su proceso de vinculación efectiva	Número de Personas con inducción/Número de personas que ingresan a la Entidad	100%
REALIZAR REINDUCCIÓN AL 80% DEL PERSONAL ACTIVO DE LA ENTIDAD QUE LLEVE MAS DE UN AÑO DE SERVICIO.	Socialización de cambios estructurales	Número de Personas con Reinducción / Número de Personas Convocadas	80%
FORMAR COMO MINIMO EL 95% DE LOS DIRECTIVOS, ASESORES, LIDERES Y REFERENTES DE LA ENTIDAD, EN COMPETENCIAS GERENCIALES.	Fortalecimiento de Habilidades y competencias para los líderes institucionales	Número de personas formadas en competencias gerenciales / Número de personas convocados	95%
CAPACITACITAR EL 90% DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN LAS TEMATICAS NORMATIVAS Y DE DESEMPEÑO CUMPLIR CON EL 95% DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS PARA EL PERSONAL ASISTENCIAL	Construcción de conocimientos, adherencia a procesos y actualización temática	Número de personas capacitadas / Número de personas Asistenciales	90%
		Número de Capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones planeadas	95%
CAPACITACITAR EL 85% DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS TEMATICAS NORMATIVAS Y DE DESEMPEÑO CUMPLIR CON EL 95% DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	Construcción de conocimientos, adherencia a procesos y actualización temática	Número de personas Administrativas Capacitadas / Número de	85%
			95%



META	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
		Número de Capacitaciones Administrativas Realizadas / Número de Capacitaciones Administrativas Programadas	
FORMAR COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y BLANDAS EN EL 90% DEL PERSONAL DESIGNADO.	Transversalidad de competencias para la apropiación de comportamientos asertivos	Número de personas formadas en competencias/Número de personas convocadas	90%
CAPACITAR EN TEMATICAS DE ACREDITACIÓN AL 90% DEL PERSONAL DE LAS MESAS DE ACREDITACIÓN. CUMPLIR CON EL 95% DE LAS TEMATICAS DE ACREDITACIÓN	Conocimientos y componentes de actualización direccionado al fortalecimiento de los estándares vigentes	Número de personas capacitadas / Número de personas convocadas	90%
FORTALECER LAS COMPETENCIAS AL 90% DEL PERSONAL EN TEMATICAS DE INNOVACIÓN, TECNOLOGIA E INVESTIGACIÓN DEL CONOCIMIENTO.	Fortalecer competencias para Promover la Investigación Científica. Innovación en sus procesos internos. Adopción de conocimientos habilidades o competencias para el fortalecimiento del talento humano para la investigación orientado al Hospital Universitario	Número de personas formadas en competencias de innovación, tecnología e investigación del conocimiento/ Total de personas Convocadas.	90%
CAPACITAR Y ACTUALIZAR AL 95 % DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA EN TEMATICAS ADMINISTRATIVAS, ASISTENCIALES Y TRANSVERSALES.	Brindar actualización a los integrantes de la Junta Directiva de conformidad con los lineamientos, legales, administrativos y funcionales vigentes.	Número de Representantes Capacitados / Número de Representantes Convocados.	95%

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

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2021 son:

- Publicación en la Intranet de la Entidad

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

- Comunicación por el correo institucional - (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. Y demás áreas interesadas.

### **11. META 2021**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Tiene como meta alcanzar una cobertura del Plan de Capacitación del 90% 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)

- Diligenciar listado de Formato EA-ADI-PR-25 asistencia a los Programas de Formación - Capacitación y Entrenamiento.
- Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento / Reentrenamiento).
- Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción / reinducción / capacitación /entrenamiento/ reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas programadas, cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma MAO en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.
- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- Cumplir con el mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (depende del programa y la institución que lo imparta)
- Informar a la Dirección de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Unidad Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

- 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 2021.

- Registro de Asistencia EA-ADI-PR-25 Versión 03 y V04.
- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación GH-FT-PER-51-V1

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 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 sistemas integrados de gestión y las necesidades temáticas que requieren los procesos de rehabilitación 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.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Luzes del Intelecto en el Servicio de Salud Sur ESE</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

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 acción 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.

## 12. 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. BIBLIOGRAFÍA:

- <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
- [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0190\\_1995.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0190_1995.html)
- <https://secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-1567-1998>
- <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=24486&cadena=e>
- <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-734-2002>
- <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034912>
- <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- [https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion\\_interes/glosario/sarlaft](https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion_interes/glosario/sarlaft)
- [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>
- [www.subredsur.gov.co](http://www.subredsur.gov.co)
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1170210/Cartilla+Indicadores17Septiembre.pdf/1ff69adf-1d5d-4b1d-bec1-c3f559dea85e?version=1.1>

**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 2021-01-29  
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 32 de 33

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. E.S.E. Luz del Mundo en los Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GH-PLA-CAP-PP-01 V5</b>

## 9. ANEXOS (Opcional):

**ANEXO 1:** PLATAFORMA Y PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA ENTIDAD

**ANEXO2:** ANALISIS DE INFORMACION ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS LINEA DE TRABAJO CAPACITACION.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 DE 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 30 de enero de 2020 se aprobó el presente Plan Institucional de Capacitación.

## 10. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-03-28	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E
2019-03-29	2	Se ajusta el cronograma de actividades anexo al plan y lo datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017
2020-01-30	4	Se actualiza documento en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1499-2017 y la aplicación de la normatividad vigente.
2021-01-29	5	Se ajusta el contenido del documento

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Derly Ximena Mesa Oliveros	Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: Gloria Libia Polanía Aguillón Nombre: Ruby Liliana Cabrera	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Administrativo	Cargo: Director Operativo Talento Humano (C.) Cargo: Jefe Oficina Desarrollo Institucional Cargo: Subgerente corporativa	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente Subred Sur
Fecha: 2021-01-27	Fecha: 2021-01-28	Fecha: 2021-01-29	Fecha: 2021-01-29

**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 2021-01-29**  
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 33 de 33