

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN GH-FYD-CAP-PL-01 V6



	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. GENERALIDADES	4
2.1. Misión	5
2.2. Visión.....	5
2.3. Valores	5
2.4. Principios.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. OBJETIVOS	9
4.1. Objetivo Estratégico.....	9
4.2. Objetivos de Gestión	9
5. ALCANCE	9
6. DEFINICIONES	9
7. PRINCIPIOS RECTORES	12
8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	13
8.1. Dimensiones del Ser Humano	13
8.2. Ejes Temáticos Del Departamento Administrativo de la Función Pública.....	14
8.3. Enfoque Pedagógico	15
8.3.1. Constructivismo.....	15
8.3.2. Cognitivismo.....	15
8.3.3. Conectivismo	16
9. METODOLOGÍA.....	17
9.1. Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional DNAO	18
9.1.1. Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2020 - 2021	18
9.1.2. Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes..	19
9.1.3. Resultados de las Auditorías por parte de la oficina de calidad para la vigencia 2021	20
9.1.4. Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia.....	20
9.1.5. Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual.....	21
9.1.5.1. Características de la Muestra	22
9.1.5.2. Resultados frente a las Necesidades de Formación	28
9.1.6. Lectura de necesidades a los miembros de la Junta directiva.....	35

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 2 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

9.1.6.2. Análisis de Resultados – Estructura del Plan Institucional de capacitaciones ...	35
10. EJECUCIÓN	39
10.1. Presupuesto	39
10.2. Programas de Aprendizaje Organizacional	40
10.2.1. Inducción	40
10.2.2. Reinducción.....	40
10.2.3. Entrenamiento en puesto de trabajo (Inducción Especifica).....	41
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41
11.1. Participación de la Comisión de Personal.....	41
11.2. Indicadores.....	41
11.3. Evaluación de impacto de la Capacitación.....	42
12. OBLIGACIONES	42
12.1. Obligaciones de los colaboradores Beneficiarios.....	42
12.2. Obligaciones de las Dependencias:.....	43
13. DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE RIESGO, Y AUTOCONTROLES APLICABLES.....	43
14. BIBLIOGRAFÍA.....	44

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 3 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ SALUD Corporación Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

1. INTRODUCCIÓN

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

La formulación del Plan Institucional de Capacitación se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC correspondiente a la vigencia 2022, con el fin de desarrollar el capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que den cumplimiento a los objetivos institucionales, al crecimiento humano, a la generación, producción de conocimiento, innovación, transformación y transferencia de conocimientos.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

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

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

2. GENERALIDADES

La Subred de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, por ende, sus lineamientos parten desde el Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2024 **“Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”** desde donde parte su Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 aprobado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No 074 de 2020 del 2 de diciembre del 2020 es por esto que este Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022 esta alienado al objetivo estratégico N° 4 *“Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red”* perteneciente a la plataforma estratégica:

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 2022-01-31
 MI-SIG-CDO-FT-07 V1 Página 4 de 46

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

2.1. Misión

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

2.2. Visión

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

2.3. Valores

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

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

2.4. Principios

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

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

3. MARCO NORMATIVO

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

Figura 1. Sistema Nacional de Capacitación

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 5 de 46**



FUENTE:

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

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

TABLA 1. Normatividad

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Artículo 53. Por el cual se garantizan los principios mínimos para los trabajadores. Artículo 54. Establece “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
Ley 115 de 1994 Ley General de educación	Por la cual se expide la Ley General de Educación

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 190 de 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.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
Ley 489 de 1998	Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
Ley 734 de 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".
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Artículo 16 Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998". Título V, Capítulo I, artículo 65, "Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".
Decreto 2539 de 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.
Decreto 024 de 2005	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones. Artículo 9°, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
El Decreto 4465 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 7 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
Circular Externa No 100-010-2014	Expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y re inducción que ofertada entidad pública. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se determina en su artículo primero, que las entidades deberán integrar los planes institucionales y estratégicos antes del 31 de enero de cada año.
Ley 1955 de 2019	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos.
Ley 1955 de 2019	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 8 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo Estratégico

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

4.2. Objetivos de Gestión

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

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E e involucra al personal en formación y empresas tercerizadas. Es un Documento generado por el proceso de gestión del talento humano con el acompañamiento de la comisión de persona.

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.

6. DEFINICIONES

ANDRAGOGIA: La Andragogía estudia la educación y el aprendizaje del adulto. Este concepto lo propuso la UNESCO, organización que plantea que los preceptos andragógicos ayudan a identificar “la Forma en que se logra el aprendizaje en la educación de adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo auto-sostenido e integral que les

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social”

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

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 noformal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor

prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

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

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.

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

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

EDUCACIÓN FORMAL: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 10 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

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

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

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

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: según artículo 2.6.2.2 del decreto 1075 de 2015 la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de educación consagrados en el artículo 5 de la ley 115 de 1994 se ofrece con el objetivo de completar actualizar suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

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

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

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

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.

PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

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

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

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

7. PRINCIPIOS RECTORES

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

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

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

OBJETIVIDAD: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

serla respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

PARTICIPACIÓN: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

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

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

PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

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

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

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

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.

8.1. Dimensiones del Ser Humano

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

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

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

superior en las organizaciones.

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, metodologías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y estrategias resolutivas frente a los retos laborales asumidos .

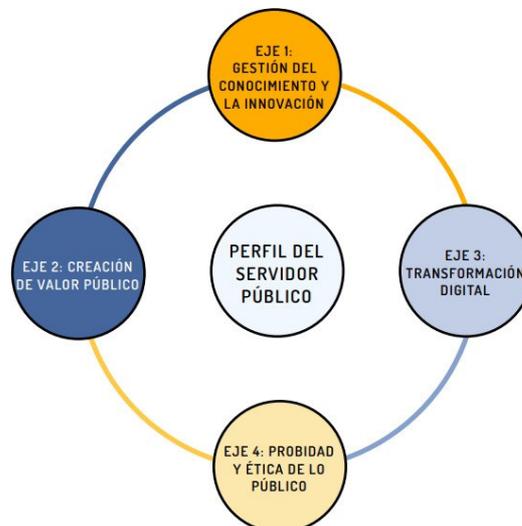
Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades y estrategias apropiadas requeridas para el desempeño técnico competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión Saber Ser: integración sistémica entre la apropiación de conocimientos, habilidades y competencias desde un enfoque humano, técnico y constructivo, que permite la adaptabilidad y fortalecimiento de procesos a nivel personal e institucional.

8.2. Ejes Temáticos Del Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Figura 2. Ejes temáticos priorizados



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

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: procesos enfocados a la creación, organización, sistematización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Eje 2. Creación de Valor Público: capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 14 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

Eje 3. Transformación digital: reorganización de métodos de trabajo y estrategias en general para obtener mayores beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación de tecnologías de la información y la comunicación.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: entendida como la identidad del servidor público, en el marco de la ética, la moralidad y la integridad, reflejada en sus valores, comportamientos, costumbres y actitudes.

8.3. Enfoque Pedagógico

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

8.3.1. Constructivismo

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

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

Es así que el colaborador en los programas de aprendizaje construye su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integra el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes. (Bruner, 1988 en: (Urbina, 2014, p. 7,8).

El constructivismo permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

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

8.3.2. Cognitivism

El cognitivism es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognitivas propias de los seres humanos. Así mismo, esta corriente permite explicar los procesos afectivos y

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

emocionales, la cognición social (procesos mentales referidos a cómo los seres humanos perciben y piensan acerca de otros) y la motivación intrínseca.

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

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

- Competencias cognitivas en general.
- Habilidades para aprender a aprender.
- Creatividad y pensamiento lateral
- Memoria.
- Atención y mindfulness.
- Reconocimiento de actitudes personales
- Manejo del tiempo y efectividad laboral
- Apropiación de conceptos
- Aprendizaje de procedimientos

8.3.3. Conectivismo

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

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

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

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

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

9. METODOLOGÍA

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

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



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

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SALUD</small> <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6



9.1. Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional DNAO

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

- Requisitos de habilitación (Resolución 3001 de 2019) y acreditación en salud (Decreto 903 de 2014) derivadas del Sistema obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.
- Plataforma Estratégica – Direccionamiento estratégico
- Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2020 - 2021.
- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes.
- Resultados de las Auditorías por parte de la oficina de desarrollo Institucional para la vigencia 2021.
- Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual.
- Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia.
- Lectura de necesidades a los miembros de la Junta directiva.

9.1.1. Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2020 - 2021

La evaluación de clima laboral para la Subred fue realizada en la vigencia 2020 y 202, de

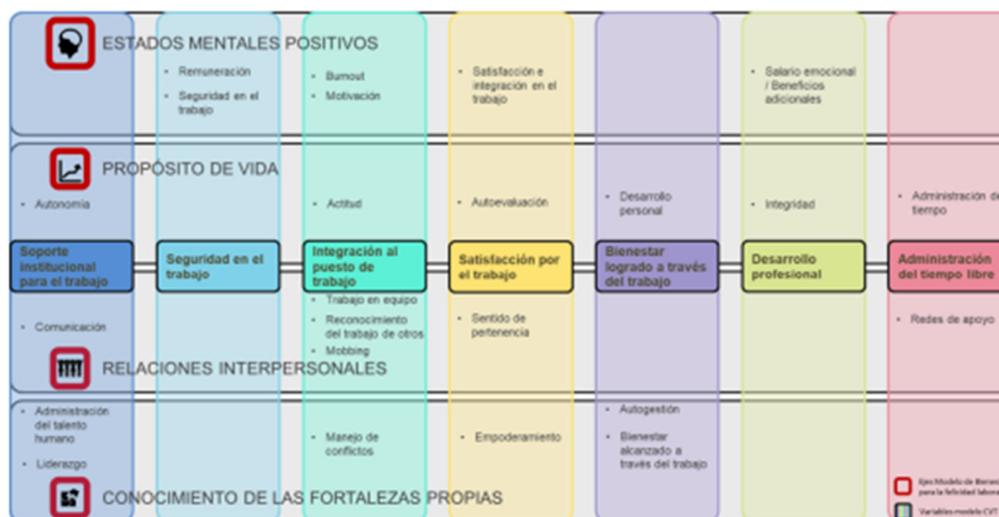
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

acuerdo a circular N°037 del 18 de diciembre de 2019, del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital quien presento al distrito el instrumento de medición de clima.

El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la Calidad de Vida en el Trabajo. Esta instrumento fue aplicado a 2.173 colaboradores.

Figura 3. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral



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

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 74.21%. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores es importante para el 2022 trabajar en los factores de menor resultado (riesgo medio) sin que los mimos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en al menos una población en riesgo medio fue salario emocional, seguridad en el trabajo y remuneración.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en al menos una población en riesgo medio fue redes de apoyo y mobbing.

9.1.2. Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes.

De acuerdo a la información remitida por las diferentes áreas de talento humano, contratación y gestión del conocimiento los temas a capacitar de acuerdo a resultados de evaluación son:

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.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

- Docencia universitaria
- Formación posgradual en educación e investigación.
- Formación en un segundo idioma Inglés o francés.
- Herramientas ofimáticas
- Habilidades blandas
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Trabajo en equipo

9.1.3. Resultados de las Auditorías por parte de la oficina de calidad para la vigencia 2021

De acuerdo a información reportada por la Jefe de la Oficina de Calidad, relacionada con los resultados de las auditorías vigencia 2021, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir del desarrollo de procesos de capacitaciones en los siguientes temas.

- Resocialización de guías de practica clínica protocolos y manuales de atención con énfasis en registro de enfermería y atención de trabajo de parto para enfermería, sepsis obstétrica para enfermería, código rojo para enfermería.
- Fortalecer conocimiento y aplicación guías de práctica clínica EPOC para medicina
- Fortalecer diligenciamiento de consentimientos informados para medicina y enfermería
- Buenas prácticas de seguridad del paciente
- Seguimiento y ejecución de planes de mejora
- Aplicación protocolos de aislamiento
- Correcta identificación de IAAS
- Protocolos para manejo de usuario difícil
- Apropiación de protocolos para atención humanizada
- Manejo del duelo
- Manejo del dolor

9.1.4. Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia.

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

De la consolidación de las temáticas recibidas por cada una de las dependencias se obtuvieron 151 temas, los cuales fueron depurados y se realizó una consolidación por similitud de temáticas quedando como resultado 94 temas.

Tabla1. Necesidades de capacitación por Dependencia

DEPENDENCIA	Número de temas
Dirección de Urgencias	3
Dirección Administrativa	23
Gestión del Conocimiento	18
Dirección de Complementarios	28

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 20 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6
	Oficina de Calidad	8
	Oficina de Comunicaciones	2
	Gerencia de la información TIC	5
	Dirección Hospitalaria	15
	Dirección Financiera	16
	Control interno disciplinario	3
	Dirección de Contratación	4
	Dirección de Talento Humano	4
	Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	17
	Desarrollo Institucional	5
	TOTAL	151

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

- Habilidades blandas: comunicación asertiva, trabajo en equipo, Liderazgo e Inteligencia emocional estas temáticas fueron solicitadas por 13 dependencias.
- Manejo de la herramienta office: Excel básico, intermedio y avanzado; Word Powell Point Paint solicitadas por 11 dependencias.
- Humanización: solicitadas por 7 dependencias
- Redacción de documentos: redacción de textos. Ortografía y Comprensión lectura. solicitadas por 5 dependencias.
- Tecnologías de la información y la comunicación: manejo de herramientas de google, manejo y administración de redes sociales. solicitadas por 4 dependencias.
- Gestión documental: Tablas de retención, repositorios, series documentales, expedientes de archivo y gestión archivística. solicitadas por 4 dependencias.
- Investigación: formación en investigación, producción académica y elaboración de documentos científicos. solicitadas por 3 dependencias.
- Atención al cliente: solicitadas por 3 dependencias.
- Manejo de aplicativo de Orfeo: tramite de Comunicaciones oficiales entrada, salida e internos. solicitadas por 3 dependencias.
- Administración del riesgo: identificación, análisis y valoración de los distintos riesgos institucionales. solicitadas por 3 dependencias.

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

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

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 21 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

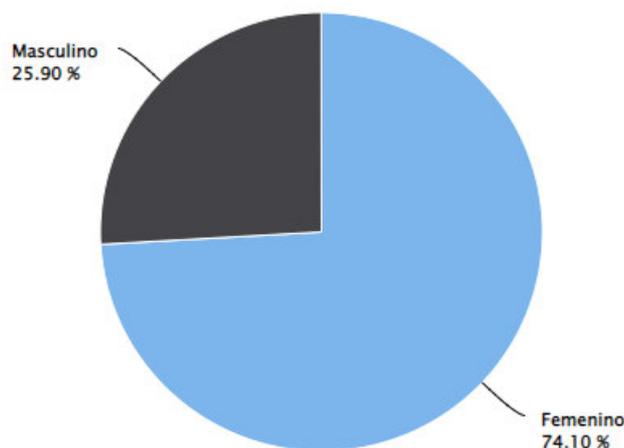
El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la entidad y consiste en una encuesta de necesidades y expectativas virtual de procesos transversales como lo son Comunicaciones, humanización, SST. Bienestar y Capacitación del cliente interno en donde se determina las solicitudes de cada colaborador de manera natural y espontánea. El link se obtuvo a través del aplicativo institucional Almera y se socializó por los diferentes medios de comunicación interna.

La muestra trabajada fue con un universo de 5.171 de colaboradores para el mes de noviembre de 2021, se debía contar con una muestra de 885 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

El total de colaboradores que participaron fue de 1.360 lo que correspondientes al 26.30% de personas vinculados a la Subred Sur.

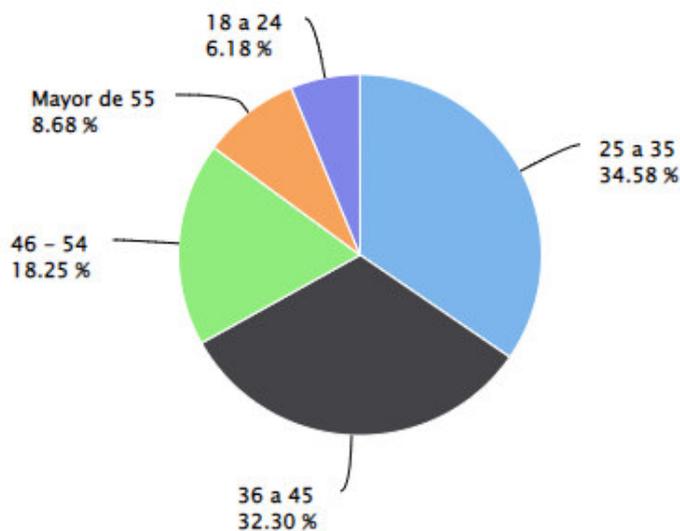
9.1.5.1. Características de la Muestra

Grafica 1. Distribución por Genero



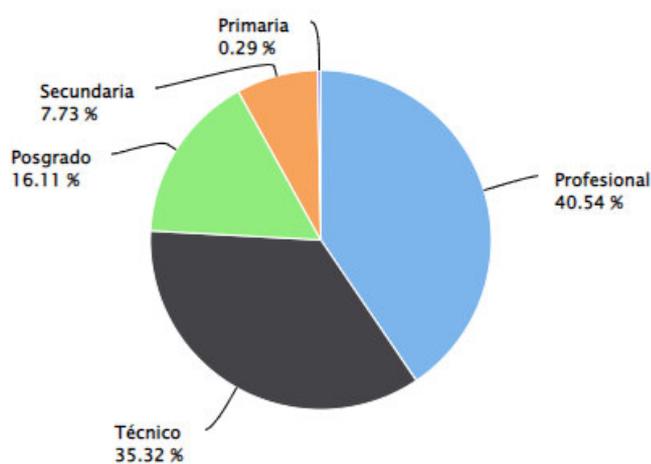
Opción	Total	%
Femenino	1007	74.1%
Masculino	352	25.9%
Total	1359	100%

Grafica 2. Distribución por rango de edad



Opción	Total	%
25 a 35	470	34.6%
36 a 45	439	32.3%
46 - 54	248	18.2%
Mayor de 55	118	8.7%
18 a 24	84	6.2%
Total	1359	100%

Grafica 3. Distribución por nivel educativo

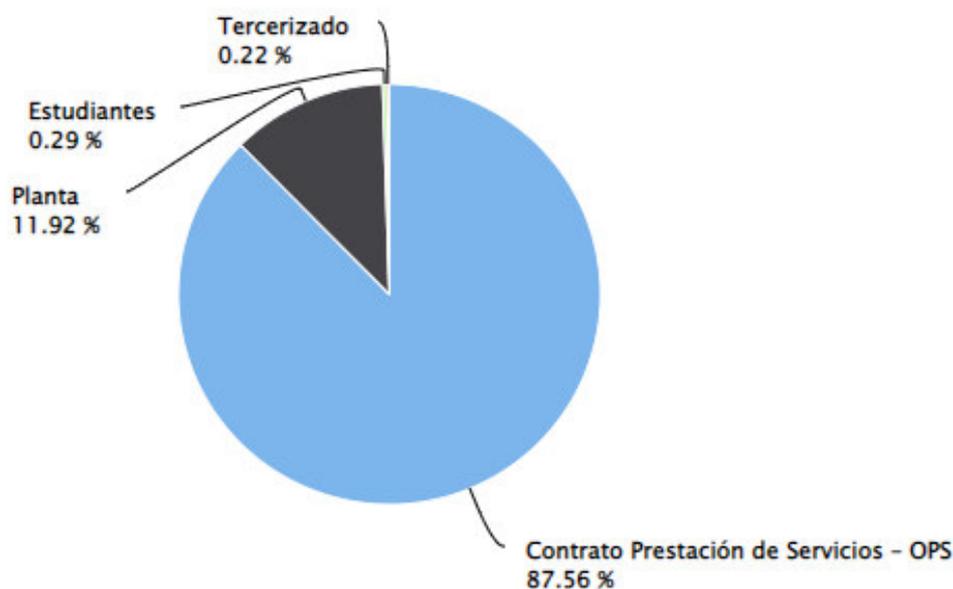


Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

Opción	Total	%
Profesional	551	40.5%
Técnico	480	35.3%
Posgrado	219	16.1%
Secundaria	105	7.7%
Primaria	4	0.3%
Total	1359	100%

Grafica 4. Distribución por nivel tipo de vinculación

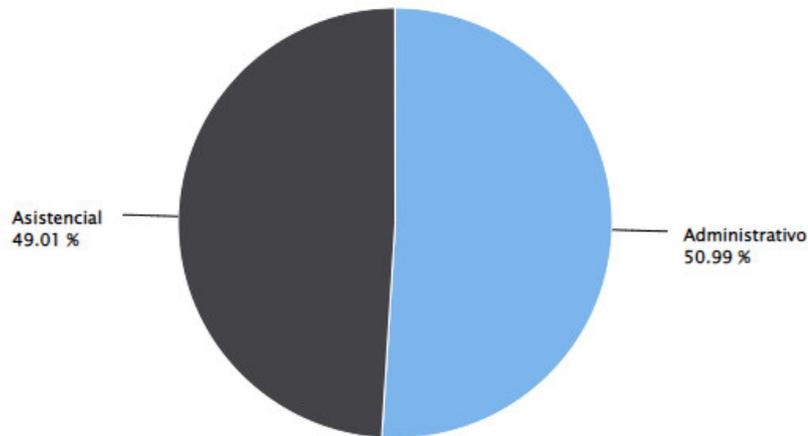


Opción	Total	%
Contrato Prestación de Servicios – OPS	1190	87.6%
Planta	162	11.9%
Estudiantes	4	0.3%
Tercerizado	3	0.2%
Total	1359	100%

Grafica 5. Distribución por área de trabajo

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 24 de 46**

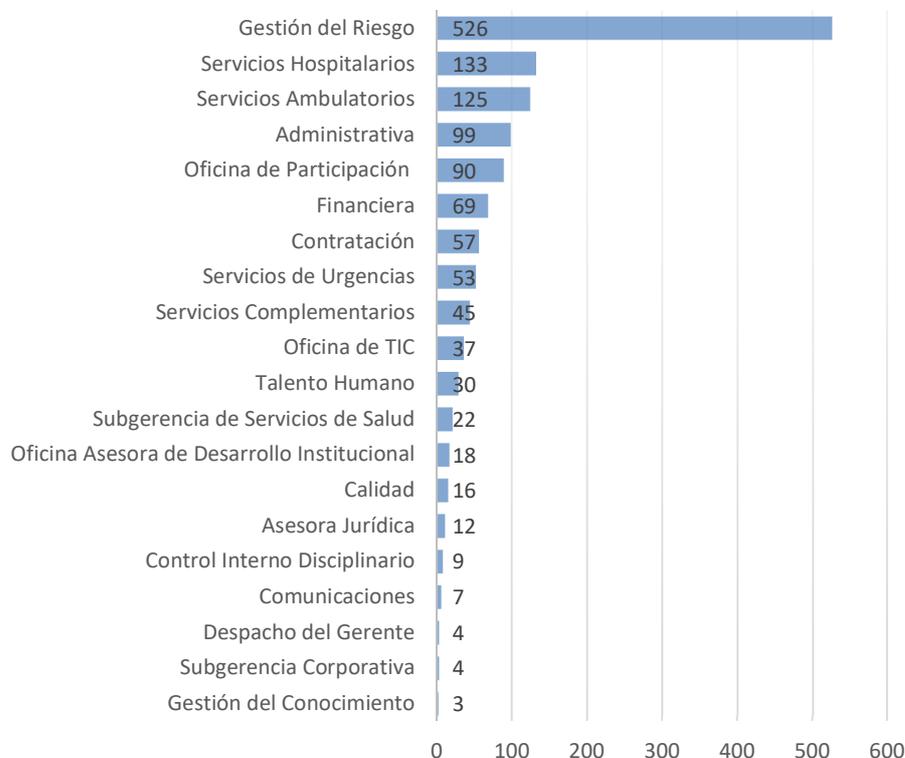


Opción	Total	%
Administrativo	693	51%
Asistencial	666	49%
Total	1359	100%

Grafica 6. Distribución por dependencia



DISTRIBUCIÓN POR DEPENDENCIA



Opción	Total	%
Dirección de Gestión del Riesgo	526	38.7%
Dirección de Servicios Hospitalarios	133	9.8%
Dirección de Servicios Ambulatorios	125	9.2%
Dirección Administrativa	99	7.3%
Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	90	6.6%
Dirección Financiera	69	5.1%
Dirección de Contratación	57	4.2%
Dirección de Servicios de Urgencias	53	3.9%
Dirección de Servicios Complementarios	45	3.3%
Oficina de Sistemas de Información TIC	37	2.7%
Dirección de Gestión del Talento Humano	30	2.2%
Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	22	1.6%
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	18	1.3%
Oficina de Calidad	16	1.2%
Oficina Asesora Jurídica	12	0.9%

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6
	Opción	Total %
	Oficina de Control Interno Disciplinario	9 0.7%
	Oficina Asesora de Comunicaciones	7 0.5%
	Subgerencia Corporativa	4 0.3%
	Despacho del Gerente	4 0.3%
	Oficina Gestión del Conocimiento	3 0.2%
	Total	1359 100%

Grafica 7. Distribución por Unidad de Servicio

Opción	Total	%
Hospital Meissen	193	14.2%
Centro Juvenil – Salud Pública	181	13.3%
Hospital Vista Hermosa	162	11.9%
Hospital Tunal	117	8.6%
Sede Administrativa Vista Hermosa	99	7.3%
Nueva Sede Administrativa Tunal	96	7.1%
Centro de Salud Usme	70	5.2%
Centro de Salud Candelaria	64	4.7%
Centro de Salud Marichuela	51	3.8%
Centro de Salud Nuevo Muzú	40	2.9%
Centro de Salud Ismael Perdomo	34	2.5%
Sede Administrativa Usme	27	2%
Centro de Salud El Carmen	22	1.6%
Centro de Salud Nazareth	19	1.4%
Centro de Salud Abraham Lincoln	18	1.3%
Sede Administrativa Santa Marta	17	1.3%
Centro de Salud Betania	16	1.2%
Centro de Salud Manuela Beltrán	16	1.2%
Archivo Villa Alsacia	15	1.1%
Centro de Salud San Juan De Sumapaz	15	1.1%
Hospital Medicina Interna	14	1%
Centro de Salud San Benito	10	0.7%
Centro de Salud Santa Librada	10	0.7%
Centro de Salud Yomasa	9	0.7%
Centro de Salud Limonar	7	0.5%
Centro de Salud La Estrella	6	0.4%

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 27 de 46**

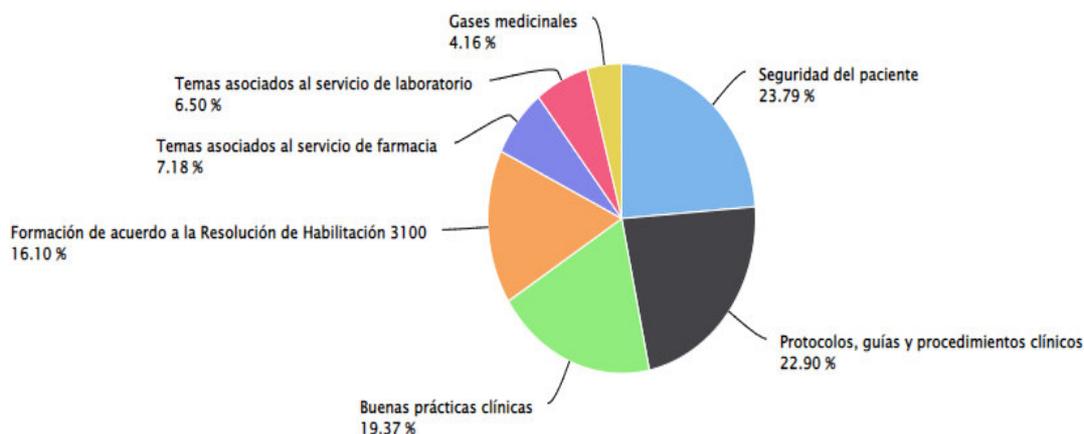
 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

Opción	Total	%
Centro de Salud Reforma	5	0.4%
Centro de Salud Jerusalén	5	0.4%
Sede Administrativa El Carmen	5	0.4%
Centro de Salud Paraíso	4	0.3%
Centro de Salud Destino	4	0.3%
Sede Administrativa Isla Del Sol	3	0.2%
Centro de Salud Danubio Azul	2	0.1%
Centro de Salud Mochuelo	1	0.1%
Centro de Salud Flora	1	0.1%
Centro de Salud Casa De Teja	1	0.1%
Total	1359	100%

9.1.5.2. Resultados frente a las Necesidades de Formación

A continuación, se presentan los resultados por pregunta realizada en la encuesta de necesidades y expectativas.

Grafica 8. Del eje de Gestión Clínica Excelente y Segura le gustaría recibir capacitación en temas como:



Opción	Total	%
Seguridad del paciente	560	23.8%
Protocolos, guías y procedimientos clínicos	539	22.9%
Buenas prácticas clínicas	456	19.4%
Formación de acuerdo a la Resolución de Habilitación 3100	379	16.1%
Temas asociados al servicio de farmacia	169	7.2%

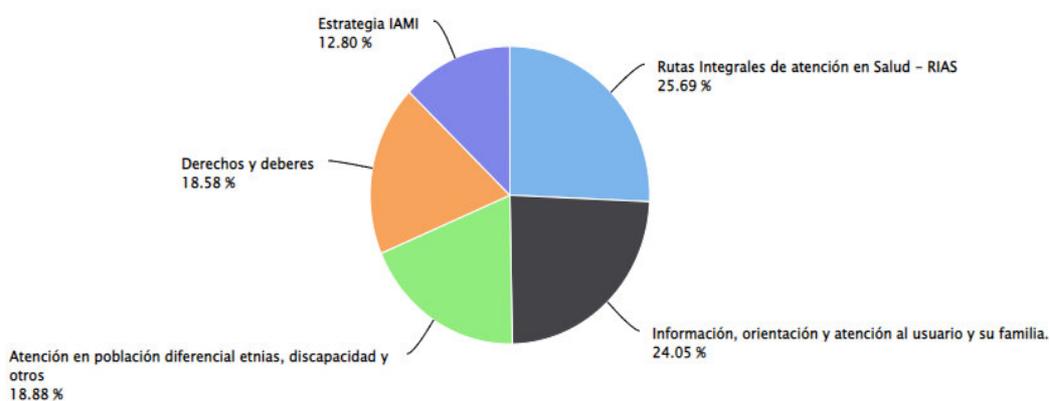
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, 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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 28 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D. C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

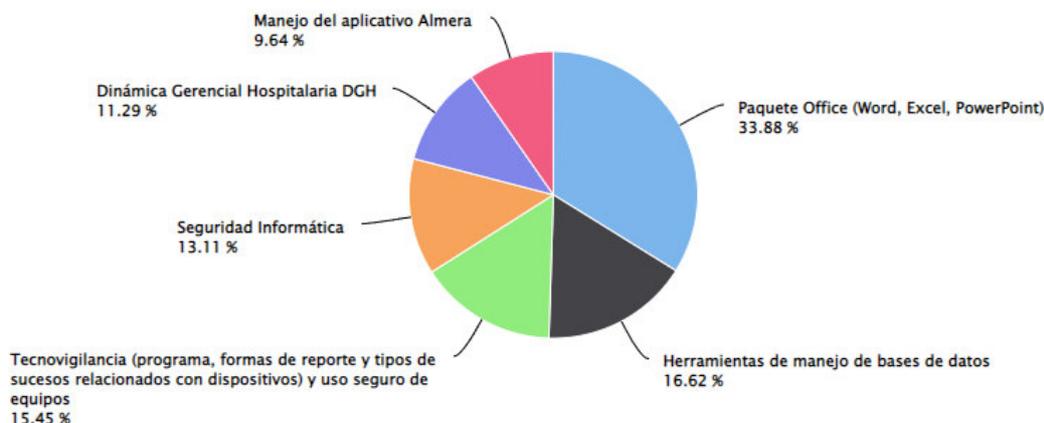
Opción	Total	%
Temas asociados al servicio de laboratorio	153	6.5%
Gases medicinales	98	4.2%
Total	2354	100%

Grafica 9. Del eje de Atención Centrada en el Usuario le gustaría recibir capacitación en temas como:



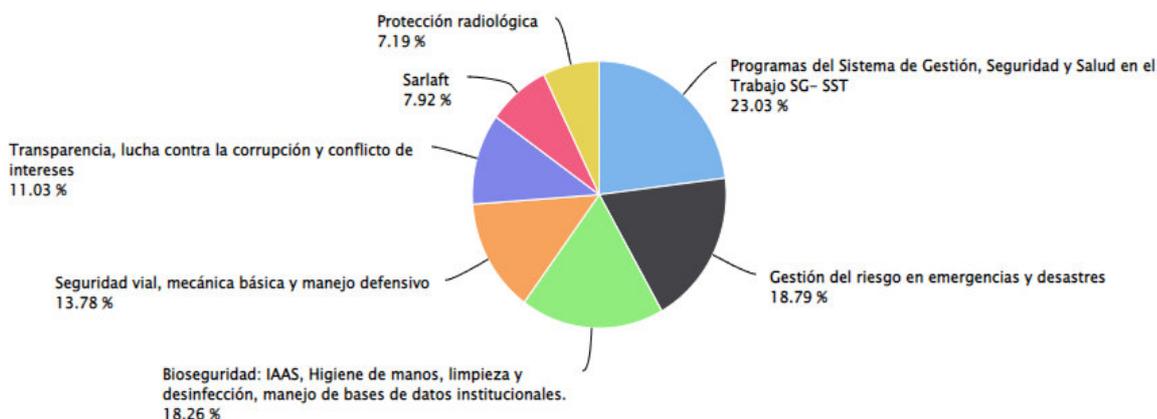
Opción	Total	%
Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS	592	25.7%
Información, orientación y atención al usuario y su familia.	554	24%
Atención en población diferencial etnias, discapacidad y otros	435	18.9%
Derechos y deberes	428	18.6%
Estrategia IAMI	295	12.8%
Total	2304	100%

Grafica 10. Del eje de Gestión de la Tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como:



Opción	Total	%
Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint)	840	33.9%
Herramientas de manejo de bases de datos	412	16.6%
Tecno vigilancia (programa, formas de reporte y tipos de sucesos relacionados con dispositivos) y uso seguro de equipos	383	15.4%
Seguridad Informática	325	13.1%
Dinámica Gerencial Hospitalaria DGH	280	11.3%
Manejo del aplicativo Almera	239	9.6%
Total	2479	100

Grafica 11. Del eje de Gestión del Riesgo le gustaría recibir capacitación en temas como:

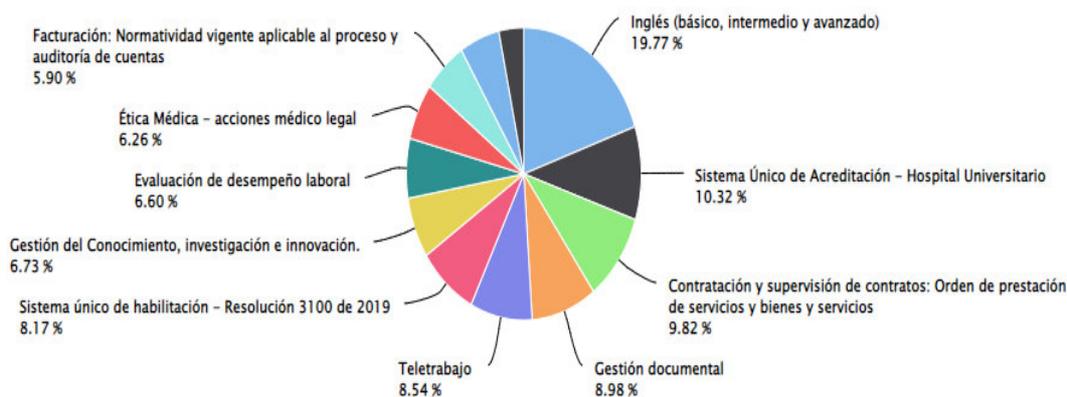


Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

Opción	Total	%
Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST	570	23%
Gestión del riesgo en emergencias y desastres	465	18.8%
Bioseguridad: IAAS, Higiene de manos, limpieza y desinfección, manejo de bases de datos institucionales.	452	18.3%
Seguridad vial, mecánica básica y manejo defensivo	341	13.8%
Transparencia, lucha contra la corrupción y conflicto de intereses	273	11%
Sarlaft	196	7.9%
Protección radiológica	178	7.2%
Total	2475	100%

Grafica 12. Del eje de Transformación Cultural Permanente le gustaría recibir capacitación en temas como:



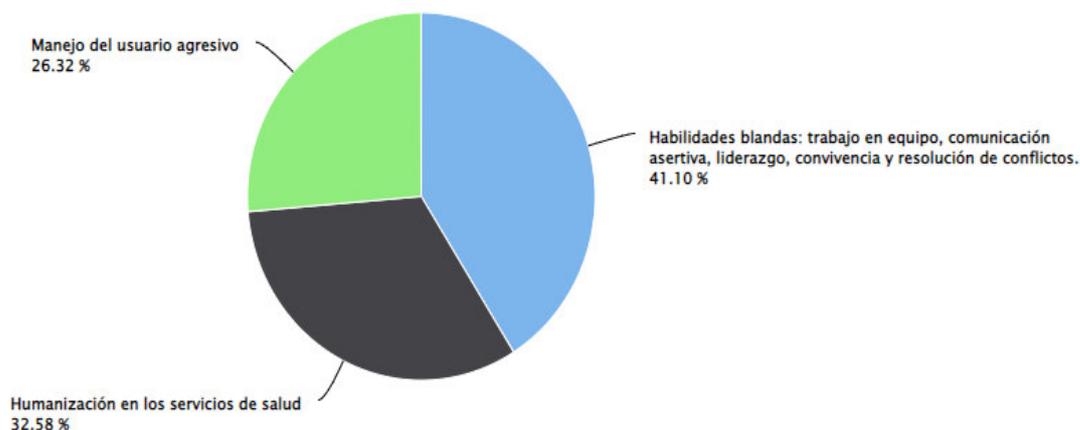
Opción	Total	%
Inglés (básico, intermedio y avanzado)	590	19.8%
Sistema Único de Acreditación - Hospital Universitario	308	10.3%
Contratación y supervisión de contratos: Orden de prestación de servicios y bienes y servicios	293	9.8%
Gestión documental	268	9%
Teletrabajo	255	8.5%
Sistema único de habilitación - Resolución 3100 de 2019	244	8.2%
Gestión del Conocimiento, investigación e innovación.	201	6.7%
Evaluación de desempeño laboral	197	6.6%
Ética Médica - acciones médico legal	187	6.3%

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.

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SALUD</small> <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

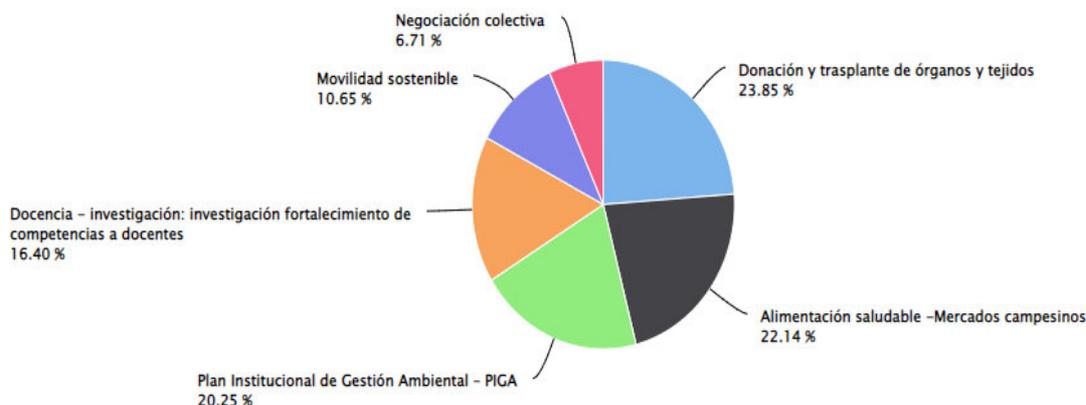
Opción	Total	%
Facturación: Normatividad vigente aplicable al proceso y auditoría de cuentas	176	5.9%
Cultura de integridad - valores del servicio público	164	5.5%
Negociación colectiva	102	3.4%
Total	2985	100%

Grafica 13. Del eje de Humanización le gustaría recibir capacitación en temas como:



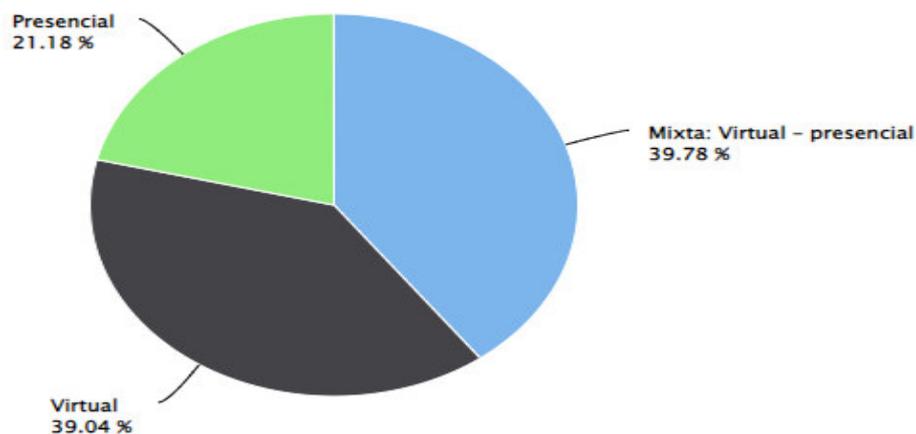
Opción	Total	%
Habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, convivencia y resolución de conflictos.	801	41.1%
Humanización en los servicios de salud	635	32.6%
Manejo del usuario agresivo	513	26.3%
Total	1949	100%

Grafica 14. Del eje de Responsabilidad Social le gustaría recibir capacitación en temas como:



Opción	Total	%
Donación y trasplante de órganos y tejidos	544	23.8%
Alimentación saludable - Mercados campesinos	505	22.1%
Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA	462	20.3%
Docencia - investigación: investigación fortalecimiento de competencias a docentes	374	16.4%
Movilidad sostenible	243	10.7%
Negociación colectiva	153	6.7%
Total	2281	100%

Grafica 15. Dentro de la Flexibilidad que promueve la Subred Sur, estoy interesado en recibir capacitaciones dentro de modalidades:



Opción	Total	%
Mixta: Virtual – presencial	541	39.8%

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Corporación Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

Opción	Total	%
Virtual	531	39%
Presencial	288	21.2%
Total	1360	100%

Dentro de la última pregunta de la encuesta ¿Desea sugerir alguna temática adicional de capacitación que aporte al buen desempeño de sus actividades diarias en la Subred Sur? Las respuestas más repetidas estuvieron:

PROPUESTAS DE LOS COLABORADORES	NUMERO DE PERSONAS
Competencias blandas (Humanización, trabajo en equipo y liderazgo, manejo de emociones y comunicación asertiva)	19
Capacitación en ayudas tecnológicas	9
Igualdad en las capacitaciones, lo que se le ofrece a planta sea ofertado también al personal de contrato y se cubran todos los turnos que se manejan en la entidad	7
Bienestar salud mental-Primer respondiente de salud mental	5
Normatividad y ética de lo publico	3
Cultura general y organizacional	3
Reanimación cardiopulmonar	3
Riesgo publico	3
Gestión del riesgo clínico	2
Acreditación en salud	2
Seguridad y salud en el trabajo	2
Redacción y ortografía	2
Manejo y trato a paciente difícil	2
Lenguaje inclusivo	2
Actualización en normatividad en salud	2
Seguridad soberanía y ciudadanía alimentaria	1
Primer respondiente	1
Cuidado y protección animal	1
Formulación indicadores/formulación actividades ciclo PHVA	1
Estrategias de negociación colectiva	1
Responsabilidad social	1
Practicas docentes en el sistema de la salud	1
Normatividad en rutas de atención	1
Primeros auxilios psicológicos	1
Alimentación adecuada y obesidad	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.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

PROPUESTAS DE LOS COLABORADORES	NUMERO DE PERSONAS
Manejo de paciente diabético	1
Identificación del maltrato laboral	1
Capacitación en APH	1
Actualización en normatividad de gestión documental	1
Derechos humanos	1
TOTAL	81

9.1.6. Lectura de necesidades a los miembros de la Junta directiva.

Los componentes enfocados en el fortalecimiento de las habilidades y competencias técnicas, metodológicas, operativas y administrativas de los integrantes de la Junta Directiva es proyectada en la sesión del mes de enero.

9.1.6.2. Análisis de Resultados – Estructura del Plan Institucional de capacitaciones

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

Atención Centrada en el Usuario y su familia: identificar, satisfacer y exceder las expectativas y necesidades de los Usuarios.

Gestión Clínica Excelente y Segura: Conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías que busca minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención en salud.

Humanización de la atención en salud: enfocada a garantizar el respeto y la dignidad del ser humano.

Gestión del riesgo: Establece la protección a los usuarios, de los principales riesgos en la prestación de servicios, por parte de los prestadores, haciendo énfasis en el cumplimiento de requisitos para evitar la presentación del riesgo.

Gestión de la tecnología: que pretende lograr la planeación de la tecnología mediante un proceso racional de adquisición y utilización que beneficie a los usuarios e igualmente a la entidad.

Transformación Cultural: Enfocado a los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal, encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutoria de los profesionales de salud y de los directivos, mediante una administración eficaz de la cultura organizacional.

Responsabilidad Social: dirigida a lograr la corresponsabilidad entre la Subred, la sociedad, los individuos y el medio ambiente, que contribuya con acciones concretas a la disminución de las inequidades y al mejoramiento integral de las condiciones de vida de las comunidades en particular y de la sociedad en general.

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.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

De la misma forma los temas a trabajar se alinean a los ejes temáticos designados por Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación 2020- 2030, descritos en este documento en el Numeral 8. En ese orden de ideas y teniendo como referencia el resultado de las diferentes fuentes de lectura descritas anteriormente la estructura general del Plan se define de la siguiente forma, trabajando 63 temáticas.

Tabla 2. Estructura general y temas del Plan Institucional de Capacitaciones

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICA
Atención Centrada en el Usuario y su familia	Creación de valor público	Derechos y Deberes
		Atención en población diferencial etnias, discapacidad y otros (Lenguaje inclusivo braille y lengua de señas)
	Probidad y ética de lo público	Atención a paciente agresivo y/o consumo de sustancias psicoactivas
		Participación social y servicio al ciudadano (política y mecanismos de participación)
	Gestión del conocimiento y la innovación	Modelo de atención en salud
		Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS
Gestión Clínica Excelente y Segura	Creación de valor público	Seguridad del Paciente
		Atención Integral a Víctimas de Violencia sexual
		Soporte vital Básico, avanzado, pediátrico y neonatal. ATLS
		Atención en código rojo
		Atención a víctimas de ataques con sustancias químicas
		Primeros auxilios
		Toma de muestras (Incluyendo paciente complicado)
		Manipulación de alimentos
	Aseguramiento en salud	
	Probidad y ética de lo público	Lavado de manos e infecciones asociadas a la atención en salud
		Atención al paciente en unidad renal
		Administración de medicamentos
		Rehabilitación Hospitalaria (cardiopulmonar en postcovid, cardíaca, del habla)
		Guías y protocolos de atención
		Buenas practicas clínicas

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.

 SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E		
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		GH-FYD-CAP-PL-01 V6
EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICA
	Gestión del conocimiento y la innovación	Control del paciente en cuidado intensivo adulto - pediátrico y neonatal
		Salud mental
		Cuidado del donante
Humanización de la atención en salud	Gestión del conocimiento y la innovación	Humanización en la atención y en las relaciones personales
	Probidad y ética de lo público	Derechos humanos
		Atención al cliente
	Creación de valor público	Comunicación asertiva
		Liderazgo y trabajo en equipo
		Manejo de emociones
		Manejo del dolor
	Manejo del Duelo	
Gestión del riesgo	Gestión del conocimiento y la innovación	Abordaje de Gestión del riesgo Construcción, Seguimiento y reporte de Riesgos
	Creación de valor público	Protección radiológica
		Actualización tributaria (presupuesto y contabilidad)
		Elementos de protección personal y seguridad industrial
		Plan hospitalario de emergencias
		Seguridad vial
	Probidad y ética de lo público	Manejo del estres
		Código de integridad y Conflicto de intereses
		Contratación Pública (OPS y Bienes y servicios)
		SARLAFT – Anticorrupción y transparencia
Gestión de la tecnología	Transformación digital	Manejo de la herramienta office Excel básico, intermedio y avanzado word power point paint
		Tecnologías de la información y la comunicación (manejo de herramientas de google, manejo y administración de redes sociales)
		Plataforma Almera
		Manejo de aplicativo de Orfeo (tramite de Comunicaciones oficiales entrada, salida e internos)
		Gestión documental y archivo

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 37 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Secretaría de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICA
	Gestión del conocimiento y la innovación	Tecnovigilancia
Transformación Cultural	Creación de valor público	Plataforma estrategica
		Estilos de vida saludable y prevención de riesgo cardiovascular
		Sistema único de acreditación en salud - hospital universitario
	Probidad y ética de lo público	Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo reinducción
	Gestión del conocimiento y la innovación	Investigación (formación en investigación, producción académica y elaboración de documentos científicos)
		Docencia universitaria
		Teletrabajo
		Facturación Servicios de salud
		Bilingüismo
		Redacción de documentos (redacción, ortografía, técnicas de lectura y escritura)
	Innovación y creatividad	
Responsabilidad Social	Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión ambiental (PIGA)
		Responsabilidad social
		Energías renovables gestión de vertimientos y sistemas de tratamiento de aguas residuales
	Creación de valor público	Manual operativo presupuestal E.S.E, decreto 191 de 2021
		Donación y trasplante de órganos y tejidos
	Probidad y ética de lo público	Responsabilidad legal, consentimiento informado y diligenciamiento de historia clínica.

9.2. 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.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 38 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SALUD</small> <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

- 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

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. 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.

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

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 y procesos transversales, 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 colaboradores de la Entidad.

10. EJECUCIÓN

10.1. Presupuesto

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2022 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., de acuerdo a la información remitida por presupuesto y a la resolución 1601 del 2021, se cuenta con un rubro de setenta y cuatro millones M/CTE (\$74.000.000).

Para la realización de acciones de formación con las que no se cuenta con presupuesto se tienen aliados estratégicos como los son:

- Universidades e institucional para el trabajo con las que se tiene convenio docencia servicio.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Administrativo de Planeación DNP

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 39 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFF
- Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA
- Secretaria Distrital de Salud
- Secretaria Mayor de la Alcandía "Soy 10 aprende"
- Archivo General de la Nación
- Secretaria Distrital de la Mujer

10.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los(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 2022 se desarrolla con los siguientes Enfoques:

10.2.1. 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 virtual bajo la plataforma MAO, los temas a tratar son priorizados y se establecerán bajo estas temáticas generales:

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

10.2.2. Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración de los colaboradores a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los colaboradores cada año a por lo menos cada dos a través de la Plataforma Virtual MAO o de manera presencial.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 40 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SALUD</small> <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

10.2.3. Entrenamiento en puesto de trabajo (Inducción Especifica)

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

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

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

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

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1. Participación de la Comisión de Personal

De acuerdo con el literal b y h del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, la Comisión de Personal participó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022.

11.2. Indicadores

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

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

% de Cobertura del PIC= (Número de Colaboradores Capacitados en el Periodo/ Número de colaboradores Programados) x 100%

% de Cobertura de la Inducción = (Número de colaboradores nuevos que realizaron la inducción /total de colaboradores nuevos que ingresaron a la institución en el periodo) x 100 Meta del 100%

% de Cobertura de la Reinducción = (Número de colaboradores que realizaron la reinducción /total de colaboradores que deben realizar la reinducción (personal con antigüedad en la entidad) x 100 Meta 100%

- **Indicador de Cumplimiento:** Indicador de eficacia que permite determinar el porcentaje

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 41 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

de ejecución del Plan. Su medición como herramienta de autocontrol se realiza mensualmente y su presentación se realizará trimestral para el Plan Operativo Anual.

% de Cumplimiento = (Número de Actividades Ejecutadas en el Periodo/Número de Actividades Programadas en el Periodo) x 100 Meta 95%

11.3. Evaluación de impacto de la Capacitación

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

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

% de Satisfacción=Total de Evaluaciones con Calificación igual o superior al 80%/Total de Encuestas Calificadas) x 100%. Meta 70%

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

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

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

12. OBLIGACIONES

12.1. Obligaciones de los colaboradores Beneficiarios

- Diligenciar listado de Formato de asistencia a los Programas de Formación - Capacitación y Entrenamiento.
- Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento / Reentrenamiento).
- Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción / reinducción / capacitación /entrenamiento/ reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 42 de 46**

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

programadas, cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma MAO en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.

- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- Cumplir con el mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (depende del programa y la institución que lo imparta)
- Informar a la Dirección de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

12.2. Obligaciones de las Dependencias:

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento/ Reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la Dirección de Talento Humano, 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 2022.

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

13. 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.

ANEXO: Plan de trabajo.

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SALUD</small> <small>Secretaría Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

14. BIBLIOGRAFÍA

- Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003
- Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional.
- Intangible Capital, (4), 296-312.
- Conferencia: Gestión y Modelo de Capacitación en los Servicios Públicos: La Experiencia Chilena. En: <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/webinar/webinar>
- Dr. Delio Ignacio Castañeda Z, trabajo Aprendizaje organizacional: conceptos y oportunidades para la Psicología, expuesto en el 2do circuito de Formación Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Talento Humano de Clase Mundial 2012
- Fundamentación, Curso Internacional sobre Calidad en la Gestión Pública, Campus Virtual de la Universidad Continental, Lima, Perú. En <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/cursos/ucontinental>
- Guía para evaluar Resultados, Efectos e Impactos de la Capacitación. DC-M-CP-03 en su versión actualizada.
- Jiménez M y Barchino R. (2006). Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. Universidad de Alcalá, Departamento de Ciencias de la Computación. En http://spdece.uah.es/papers/Jimenez_Final.pdf
- Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: serviciocivil.gov.co
- Manual para la detección y diagnóstico de necesidades de capacitación. Cartilla No. 3 Procuraduría General de la Nación. En: https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/CARTILLA%203%20DETECCION_NECESIDADES.pdf
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPg http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf
- Maxime, C. (2014). Gestión del conocimiento. *Publications Docs-en-stock. com*.
- Ministerio de la Protección Social Republica de Colombia – Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 003
- Morin, Edgar. Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Unesco, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1999.
- En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740So.pdf>
- Naciones Unidas en el Consejo Económico y Social de 2004. Comité de Expertos en el tema: Revitalización de la Administración Pública, El papel de los Recursos Humanos en

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 44 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

larevitalización de la Administración Pública.

- Fuente: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN01491>
- Plan de desarrollo distrital 2020 - 2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI <https://bogota.gov.co/asi-va-el-plan/files/Plan%20Distrital%20de%20Desarrollo.pdf>
- Plan Territorial de Salud Bogotá D.C. 2020-2024 <https://www.subredsuroccidente.gov.co/sites/default/files/planeacion/DOCUMENTO%20PTS%202020-2024%20%2027042020.pdf>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 dirección de empleo público marzo 2020.
file:///C:/Users/Dell/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20-%20Marzo%20de%202020%20(1).pdf
[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_n_PNUD.\(2009\).Desarrollo.de.capacidades:Texto.Básico.del.PNUD.Nueva.York.](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_n_PNUD.(2009).Desarrollo.de.capacidades:Texto.Básico.del.PNUD.Nueva.York.)
- <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
- http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0190_1995.html
- <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.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- <https://gestion.pensemios.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>
- www.subredsur.gov.co
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1170210/Cartilla+Indicadores17Septiembre.pdf/1ff69adf-1d5d-4b1d-bec1-c3f559dea85e?version=1.1>

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 45 de 46**

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V6

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 los datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017
2020-01-30	4	Se actualiza documento en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1499-2017 y la aplicación de la normatividad vigente.
2021-01-29	5	Se ajusta el contenido del documento
2022-01-31	6	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-CAP-PP-01). Se realiza actualización del documento.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Francy Carolina Hormaza Lozano	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control Documental - Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2022-01-17	Fecha: 2022-01-26	Fecha: 2022-01-31	Fecha: 2022-01-31

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 46 de 46**