


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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN GH-FYD-CAP-PL-01 V8



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., reconoce en sus colaboradores y colaboradoras, 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 2024, 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 2024 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 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. OBJETIVO:


2.1. 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, presencial o mixta, facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

2.2. 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 y colaboradoras de la entidad, con el fin de aportar no solo a su bienestar y crecimiento personal sino a una cultura organizacional.

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

- 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 y colaboradoras 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.

3. ALCANCE:

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todas las colaboradoras y 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 personal y aprobado por el comité de Gestión y Desempeño.

DESDE: El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO.

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

4. 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 los 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.


APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es un esquema de la gestión de la capacitación, que responde a las necesidades reales de capacitación de las entidades y en las cuales se tiene en cuenta tanto el aprendizaje individual como el grupal y el organizacional para la generación y aplicación del conocimiento. (Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030).

AUTOAPRENDIZAJE: Es un proceso de adquisición de conocimiento, habilidades, valores y actitudes que la persona realiza por su cuenta, ya sea mediante el estudio la experiencia.

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, 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,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

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.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

DIVERSIDAD: Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

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 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.

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

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

ENFOQUE POBLACIONAL-DIFERENCIAL: Estándar estadístico a ser institucionalizado por las entidades y dependencias del Distrito en las operaciones estadísticas y en los registros administrativos. Busca visibilizar las particularidades y necesidades de personas y colectivos, con el fin de generar acciones diferenciales desde la política pública para cambiar las situaciones de exclusión y discriminación que evitan el goce efectivo de sus derechos. El enfoque maneja cinco dimensiones i) Ciclo de vida, ii) Discapacidad, iii) Étnico, iv) Género, y, v) Campesino.

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.

EQUIDAD DE GÉNERO: Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.

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) o colaboradores y colaboradoras de la Institución para conocer, mediante una encuesta, su percepción acerca de las expectativas de formación, entrenamiento y capacitación orientados al cumplimiento de la misión, el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los procesos en los cuales participa, esta información es un insumo para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.

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

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

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

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

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

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) o colaboradores y colaboradoras 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.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:


NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	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".	Asamblea Constituyente de Colombia de 1991
Ley 115	1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación	Congreso de La República de Colombia
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	El Congreso de Colombia
Ley 489	1998	Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos 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.	El Congreso de Colombia
Ley 1567	1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	Presidente de la República de Colombia
Ley 734	2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".	El Congreso de Colombia



		<p>Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.</p> <p>Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.</p>	
Ley 909	2004	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. 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.</p> <p>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</p>	El Congreso de Colombia
Decreto 1227	2005	<p>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”.</p>	Presidente De La República
Decreto 2539	2005	<p>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.</p>	Presidente De La República
Decreto 024	2005	<p>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.</p> <p>Artículo 9º, Formación a los funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos</p>	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.



		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	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 Congreso de Colombia
Ley 2121	2021	Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.	El congreso de Colombia
Decreto 4465	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	Presidente De La República
Decreto 2482	2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.	Función pública
Decreto 160	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.	Presidente De La República
Decreto 1083	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.	Presidente De La República
Decreto 1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control.	Presidente De La República
Decreto 894	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	Presidente De La República


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

Decreto Distrital 591	2018	Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.
Decreto 815	2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Presidente De La República
Decreto 612	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.	Presidente De La República
Resolución 104	2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Circular Externa No 100-010-2014	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.
Circular Externa No 002 de 2023	2023	Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Plan	2023	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Guía	2023	Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC	Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública.

6. RESPONSABLES:

Sera responsabilidad de la Subgerencia Corporativa – la dirección de Talento Humano realizar el Plan Institucional de Capacitación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., la cual contará con la participación de la comisión de personal y el comité de Gestión y desempeño institucional. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas, para dar cumplimiento al plan de trabajo, se requiere el apoyo de líderes organizacionales.

- Gerente Empresa Social del Estado.
- Subgerentes
- Jefes de Oficinas Asesoras
- Jefes de Oficina
- Directores Técnicos
- Directores Operativos
- Director de Gestión de Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

7. CONTENIDO DEL PLAN:

7.1. 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 2024 esta alienado al objetivo estratégico N° 4 de la Subred Sur “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:

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

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.

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

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.

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

- Inteligencia y Acción Colectiva.
- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración.

7.2. 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



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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

7.3. 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 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.

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.

7.4. 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

7.4.1. 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 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 resolutorias 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.


7.4.2. Ejes Temáticos y Líneas 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 incorporarse los siguientes ejes temáticos priorizados.

Figura 2. Ejes temáticos




Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP. 2023.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

- **Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- **Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:** con el fin de interpretar y comprender los territorios como construcción social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los y las servidoras tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios rurales o urbanos, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos inconvenientes socioterritoriales, como propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
- **Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la ley 2294 de 2023.
- **Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques, y modelos propuestos alrededor de las tendencias de la industria impactan de una u otra manera en la administración pública.
- **Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público:** La capacitación en ética y probidad es importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos son una preocupación creciente en muchos países, las y los trabajadores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de intereses o una tentación de actuar de manera indebida.
- **Eje 6. Habilidades y Competencias:** a través de este eje, se pueden fortalecer competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales, y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol de servidor o servidora.

Así mismo en el nuevo plan Nacional de Formación y capacitación 2023 se plantean las líneas de formación, Capacitación e Inducción para la alta gerencia y directivos y directivas.

- **Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública:** Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.
- **Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social:** Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

7.4.3. 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.

❖ **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 están involucrados 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 y colaboradoras 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.

❖ **Cognitivism**

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

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

❖ **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 2024 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.

7.5. 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 colaboradoras 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>

A continuación, se realiza descripción del ciclo PHVA del Plan de capacitación

Planear	Lectura de la normatividad y lineamientos • Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO • Priorización y alineación a los ejes de acreditación y de la función pública. • Temáticas, objetivos, población objeto, responsables y cronograma.
Hacer	Diseño y aplicación de programas. • Desarrollo de las actividades planteadas, metodologías y enfoques • Aplicación de evaluaciones y encuestas de satisfacción.
Verificar	Seguimiento a las actividades • Seguimiento a las evaluaciones • Indicadores periódicos
Actuar	Evaluación de gestión y resultados • Inicio del ciclo de lectura de necesidades DNAO

7.5.1. 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.

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.

- Plataforma Estratégica – Direccionamiento estratégico.
- Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCDC de la vigencia 2022.
- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes.
- Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer 2023.
- Resultados de las Auditorías para la vigencia 2023.
- 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.

7.5.2. Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCDC de la vigencia 2022.

La evaluación de Clima Laboral y Ambiente Organizacional para la Subred fue realizada en la vigencia 2022 de 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 DASCDC, 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. Este instrumento fue aplicado a 2,624 entre servidores, servidoras, colaboradores y colaboradoras.

Figura 4. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral



FUENTE: Informe del DASCDC resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo 2022

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,62%. Y un riesgo bajo del 26,38% a nivel de la entidad. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras es importante para el 2024 trabajar en los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

factores que puntuaron alto en comparación con los otros, 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 riesgo medio fue: seguridad en el trabajo y remuneración, para las tres poblaciones.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en riesgo medio fue sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo de otros, este último solo a nivel de funcionarios.

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

De acuerdo a la información remitida de los resultados de evaluación del desempeño y de la oficina de Gestión del conocimiento los temas a capacitar:

Resultados de evaluación del desempeño.

- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Trabajo en equipo.
- Compromiso con la organización.
- Orientación a resultados.
- Redacción y conocimientos legales para dar respuestas a solicitudes.
- Aprendizaje continuo
- Responsabilidad

Gestión del conocimiento.

- Docencia universitaria.
- Formación en investigación.
- Formación en un segundo idioma inglés o francés.
- Herramientas ofimáticas.
- Habilidades blandas.

7.5.4. Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer

Para la vigencia 2023 la Subred Integrada de Servicios de salud Sur ESE, dio continuidad a la estrategia diseñada en el 2022 denominada “Una perspectiva para crecer”, con el fin de valorar las competencias del “SER,” de los colaboradores y colaboradoras de orden de prestación de servicios, con ello inicio un trabajo de fortalecimiento frente a las competencias de menor nivel, garantizando el compromiso de la entidad desde su 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” y la política de Talento Humano. La estrategia valoro 10 competencias: innovación, trato humanizado, apropiación de la entidad, trabajo en equipo, respeto, planificación y organización, responsabilidad, asertividad, orientación al resultado y liderazgo.

Como resultados de la estratégica se obtuvo la participación de 3.109 colaboradores y colaboradoras, con una metodología de evaluación de doble vía (líder del proceso y colaborador), presentando un promedio de las competencias a nivel de la entidad del 90%.


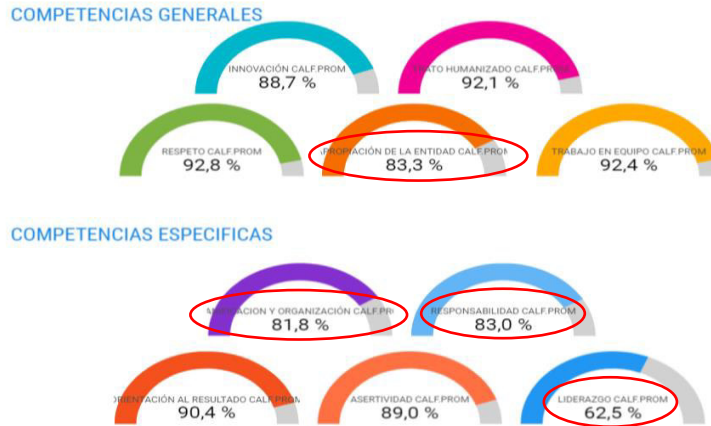
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

Figura. N° 5 Resultados de la estrategia “Una Perspectiva para Crecer - 2023”



FUENTE: Informe de resultados de valoración de la estrategia una perspectiva para crecer 2023

Como se evidencia las competencias a fortalecer para la vigencia 2024 de acuerdo a resultados corresponden a:

En las competencias específicas

- Liderazgo
- Planificación y organización
- Responsabilidad

En las competencias Generales

- Apropiación de la Entidad

7.5.5. Resultados de las Auditorías de la vigencia 2023

De acuerdo a información reportada por la Oficina de Calidad, relacionada con los resultados de las auditorías vigencia 2023, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir del desarrollo de procesos de capacitaciones en los siguientes temas:

- Fortalecer diligenciamiento de consentimientos informados para medicina y enfermería
- Buenas prácticas de seguridad del paciente
- Manejo del dolor
- Correcta identificación de IAAS
- Apropiación de protocolos para atención humanizada

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.

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

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la entidad y consiste en una encuesta virtual de necesidades y expectativas de procesos transversales como lo son Comunicaciones, Humanización, SST, Bienestar, Capacitación, Gestión del conocimiento y Responsabilidad Social. La encuesta se encuentra alojada en el sistema de información Almera y es socializada por los diferentes medios de comunicación interna.

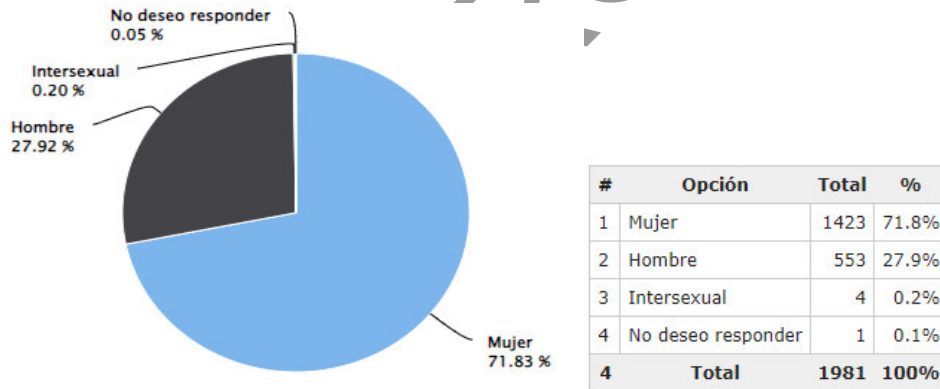
Es importante mencionar que la encuesta fue formulada bajo los criterios del documento de la Alcandía Mayor de Bogotá dado en de junio del 2022 “Plan Estadístico Distrital”, el cual da los estándares y lineamientos para la incorporación del enfoque de población diferencial en las estadísticas del distrito capital.

La muestra trabajada fue con un universo de 5.472 de colaboradores y colaboradoras para el mes de diciembre de 2023, se debía contar con una muestra de 894 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

El total de colaboradores y colaboradoras que participaron fue de 1.981 lo que corresponde al 36% de personas vinculados a la Subred Sur.

7.5.6.1. Características de la Muestra

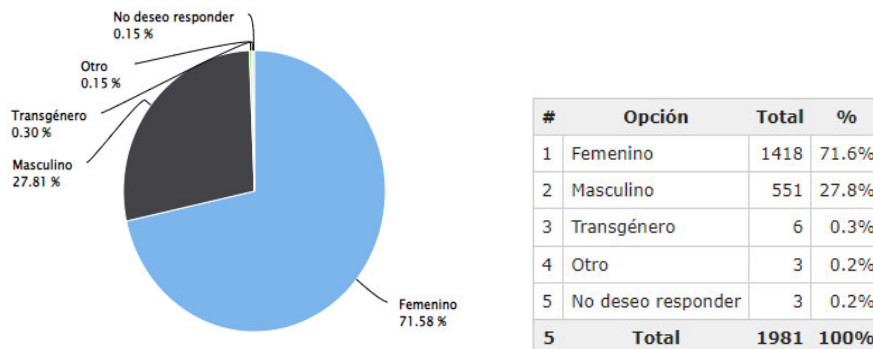
Gráfico 1. Distribución por Sexo



Nota. El gráfico representa la distribución por sexo de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras con cuatro opciones de respuesta (Mujer, Hombre, Intersexual, no deseo responder), donde el mayor porcentaje fue el de Mujer con 1.423 colaboradores y colaboradoras que representa un 71.8% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Sexo, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

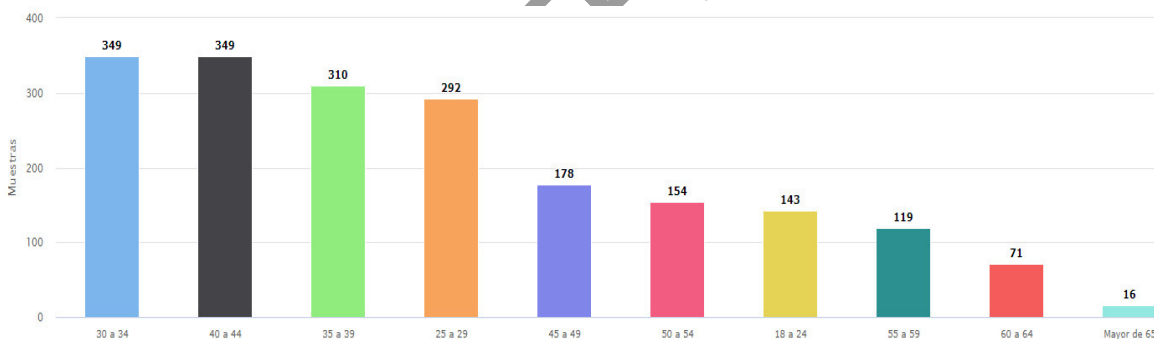


Gráfico 2. Distribución por Género



Nota. El gráfico representa la distribución por género de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras con cinco opciones de respuesta (Femenino, Masculino, Transgénero, Otro, No deseo responder) donde el mayor porcentaje fue el Femenino con 1418 colaboradores y colaboradoras que representa un 71.6% de la población encuestada Adoptado de Gráfico Género, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

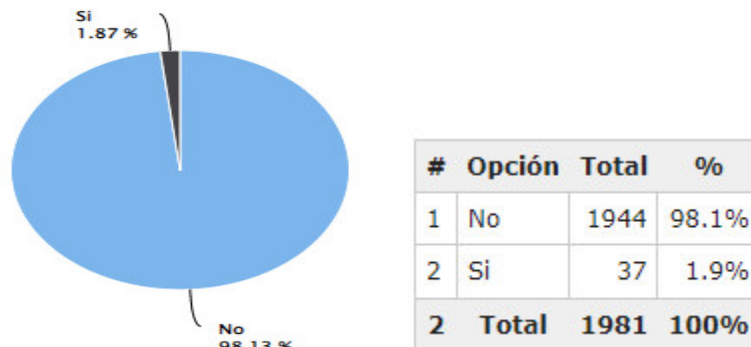
Gráfico 3. Distribución por rangos de edad.



Nota. El gráfico representa la distribución por edad de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras con rangos de edad de 30 años a mayores 65 años donde el mayor número fue el rango de 30 a 44 años con 698 colaboradores y colaboradoras que representa un 35,2% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

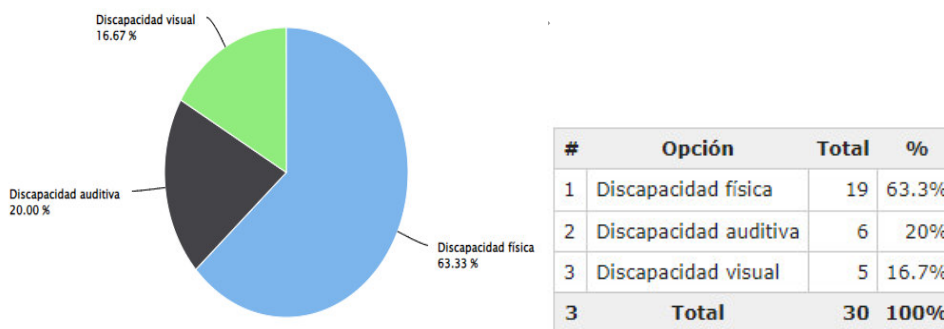
Gráfico 4. Distribución diversidad funcional o discapacidad.

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



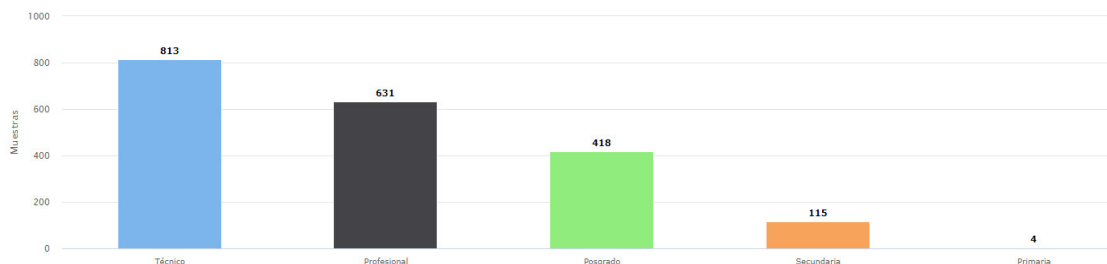
Nota. El gráfico da respuesta a la pregunta ¿Presenta algún tipo de discapacidad? De una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras 1944 colaboradores y colaboradoras respondieron que no presentan discapacidad o alguna condición especial de salud y 37 colaboradores y colaboradoras presentan alguna diversidad funcional o discapacidad, esto abre camino para evaluar que necesitan para que su trabajo y bienestar personal lleve a un alto nivel. Adoptado de Gráfico ¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 5. Distribución por tipo de diversidad funcional o discapacidad.



Nota. El gráfico representa la distribución de tres opciones de respuesta (Discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva), de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras 30 colaboradores y colaboradoras respondieron que tienen una discapacidad física 19 colaboradores y colaboradoras, con discapacidad visual 5 colaboradores y colaboradoras y 6 colaboradores y colaboradoras con discapacidad auditiva. Adoptado de Gráfico Tipos de diversidad funcional o discapacidad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

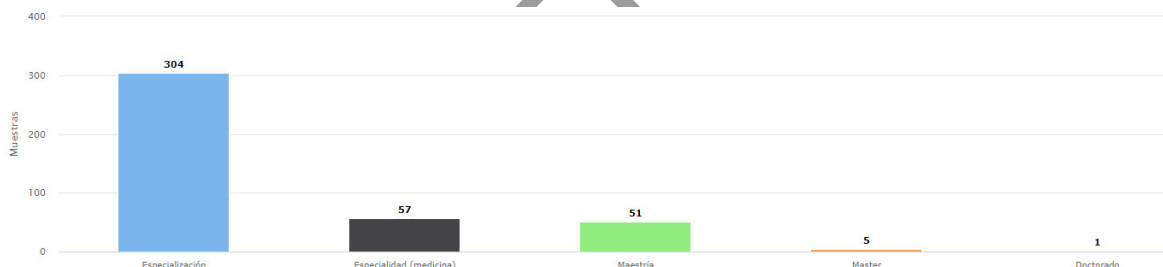
Gráfico 6. Niveles de Escolaridad



Opción	Técnico	Profesional	Posgrado	Secundaria	Primaria	Total
Total	813	631	418	115	4	1981
%	41%	31.9%	21.1%	5.8%	0.2%	100%

Nota. El gráfico representa el nivel de escolaridad de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras. El mayor número de colaboradores con certificación a nivel técnico es de 813 colaboradores y colaboradoras. Adoptado de Gráfico Escolaridad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 7. Distribución nivel de posgrado.



Opción	Especialización	Especialidad (medicina)	Maestría	Master	Doctorado	Total
Total	304	57	51	5	1	418
%	72.7%	13.6%	12.2%	1.2%	0.2%	100%

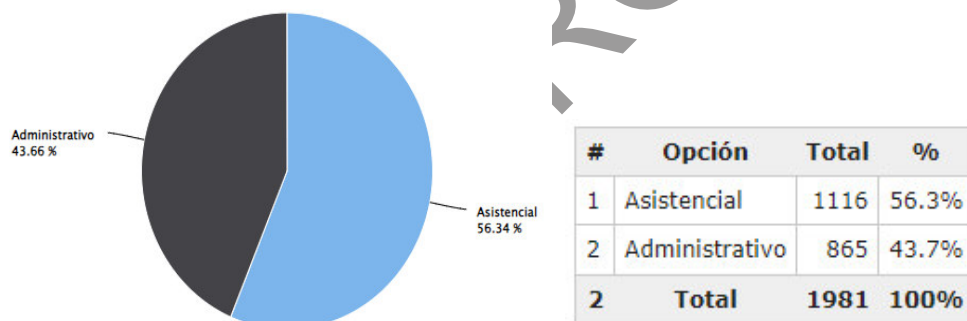
Nota. El gráfico representa el nivel de formación académica de acuerdo con las opciones: especialización, especialidad (medicina), Maestría, Máster, Doctorado. De una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras, un número de 418 colaboradores y colaboradoras se encuentran en estos niveles de educación, esto permite analizar que un 21.1 % tienen nivel de posgrado, lo que permite buscar estrategias para que el % restante pueda motivarse y alcanzar otros niveles de formación académica. Adoptado de Gráfico Nivel de Posgrado, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 8. Distribución por tipo de vinculación.



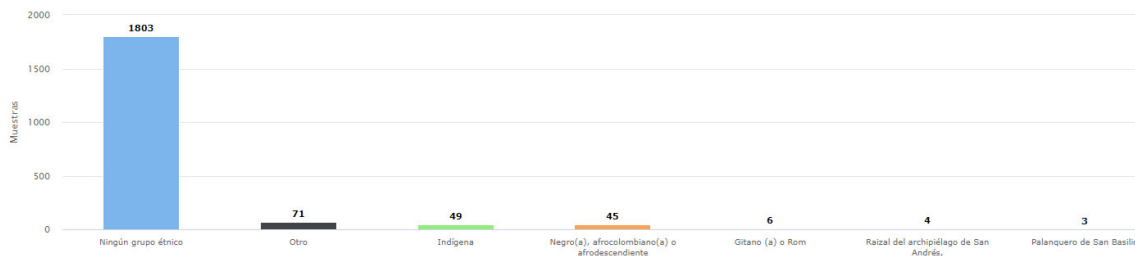
Nota. El gráfico representa la distribución del tipo de vinculación en contratación, de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras 1,724 colaboradores y colaboradoras respondieron hacer parte del Contrato Prestación de Servicios -OPS, que representa un 87% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico tipo de vinculación, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 9. Distribución por tipo de área de trabajo.



Nota. El gráfico representa la distribución por área de trabajo, de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras, 1116 colaboradores y colaboradoras respondieron hacer parte del área asistencial, que representa un 56.3%, 865 colaboradores y colaboradoras hacen parte del área administrativa, que representa un 43.7%. Adoptado de Gráfico Tipo de área de trabajo, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

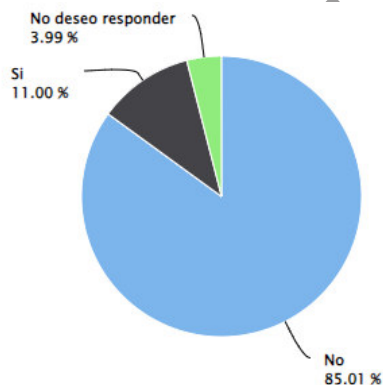
Gráfico 10. Grupo étnico al que pertenece



Opción	Ningún grupo étnico	Otro	Indígena	Negro(a), afrocolombiano(a) o afrodescendiente	Gitano (a) o Rom	Raizal del archipiélago de San Andrés,	Palanquero de San Basilio	Total
Total	1803	71	49	45	6	4	3	1981
%	91%	3.6%	2.5%	2.3%	0.3%	0.2%	0.2%	100%

Nota. El gráfico representa los grupos étnicos (ningún grupo étnico, indígena, negro(a) afrocolombiano(a) o afrodescendiente, Gitano (a) o Rom, Raizal del archipiélago de San Andrés, Palanquero San Basilio) con los cuales se identifican o pertenecen los colaboradores y colaboradoras, de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras, 1,803 colaboradores y colaboradoras respondieron no hacer parte de algún grupo étnico, que representa un 91% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Tipos de diversidad funcional o discapacidad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 11. ¿Usted se considera campesino/a?



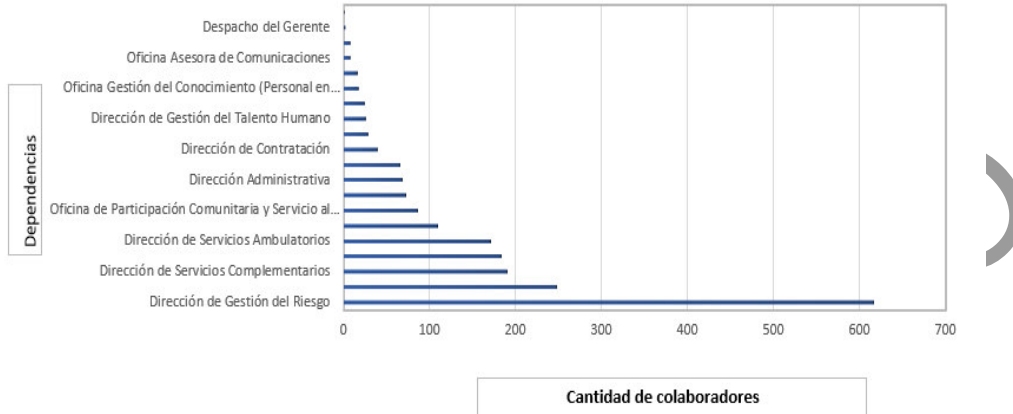
#	Opción	Total	%
1	No	1684	85%
2	Sí	218	11%
3	No deseo responder	79	4%
3	Total	1981	100%

Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores y colaboradoras que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No deseo responder), de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras, 1,684 colaboradores y colaboradoras no se consideran campesinos lo cual representa un 85%, sí se consideran campesinos 218 colaboradores y colaboradoras, no desean responder 79 colaboradores y colaboradoras. Adoptado de Gráfico ¿Usted se considera campesino/a?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 12. Dependencia a la que pertenece



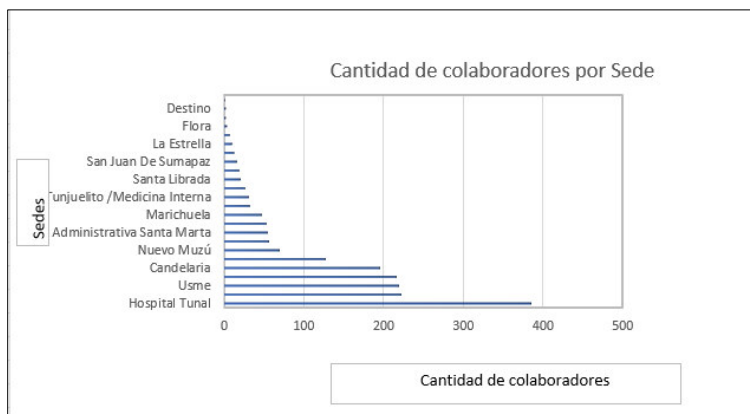
Cantidad de colaboradores por Sede



N	Opción	Total	%	N	Opción	Total	%
1	Despacho del Gerente	2	0.1%	11	Oficina Asesora de	8	0.4%
2	Dirección Administrativa	68	3.4%	12	Oficina Asesora de	25	1.3%
3	Dirección de Contratación	39	2%	13	Oficina Asesora	16	0.8%
4	Dirección de Gestión del	616	31.1%	14	Oficina de Calidad	28	1.4%
5	Dirección de Gestión del	26	1.3%	15	Oficina de Control	8	0.4%
6	Dirección de Servicios	171	8.6%	16	Oficina de Participació	86	4.3%
7	Dirección de Servicios	190	9.6%	17	Oficina de Sistemas de	66	3.3%
8	Dirección de Servicios de	248	12.5%	18	Oficina Gestión del	17	0.9%
9	Dirección de Servicios	183	9.2%	19	Subgerenci	1	0.1%
10	Dirección Financiera	110	5.6%	20	Subgerenci	73	3.7%
					Total	1981	100%

Nota. El gráfico y los datos tabulados representan la cantidad de colaboradores y colaboradoras que hacen parte de las sedes, de una muestra de 1981 colaboradores, 616 colaboradores y colaboradoras pertenecen a la dependencia de la Dirección de Gestión del Riesgo que representa un 31,1% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico Dependencia, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

Gráfico 13. ¿En qué sede realiza sus actividades?



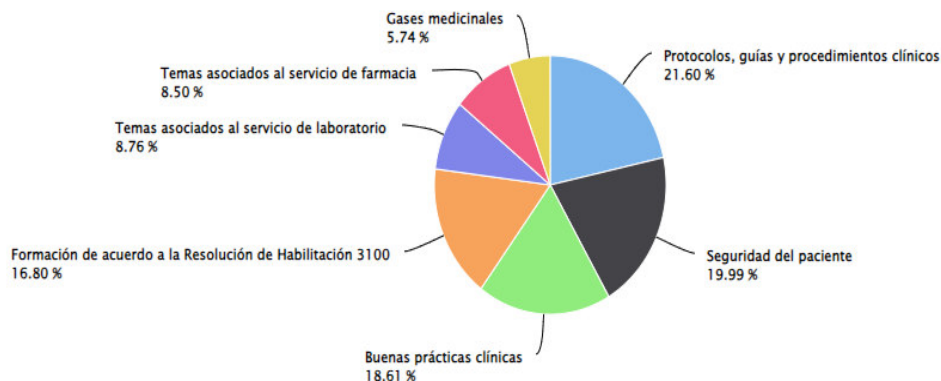
N	Opción	Total	%	N	Opción	Total	%
1	Hospital Tunal	385	19.4%	14	Tunjuelito /Medicina Interna	30	1.5%
2	Hospital Vista Hermosa	222	11.2%	15	Danubio	26	1.3%
3	Usme	219	11.1%	16	Santa Librada	20	1%
4	Hospital Meissen	215	10.9%	17	Jerusalén	19	1%
5	Candelaria	195	9.8%	18	San Juan De Sumapaz	16	0.8%
6	Otra	161	8.1%	19	Nazareth	12	0.6%
7	Sede Administrativa Tunal	126	6.4%	20	La Estrella	10	0.5%
8	Nuevo Muzú	69	3.5%	21	Betania	7	0.4%
9	El Carmen	56	2.8%	22	Flora	3	0.2%
10	Sede Administrativa Santa Marta	54	2.7%	23	Pasquilla	2	0.1%
11	Manuela Beltrán	52	2.6%	24	Destino	2	0.1%
12	Marichuela	47	2.4%	25	Mochuelo	1	0.1%
13	San Benito	32	1.6%		Total	1981	1

Nota. El gráfico y los datos tabulados representan las sedes donde los colaboradores y colaboradoras realizan sus actividades, de una muestra de 1981 colaboradores y colaboradoras, la sede que tiene un mayor número de colaboradores y colaboradoras es el Hospital del tunal con 385, que representa un 19,4% de la población encuestada. Adoptado de Gráfico ¿En qué sede realiza sus actividades?, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2023, Almera.

7.5.6.2. Resultados frente a las Necesidades de Formación

A continuación, se presentan los resultados por pregunta realizada en la encuesta de necesidades y expectativas del subproceso de Capacitación, las respuestas permiten realizar un análisis con el fin de priorizar las necesidades y propuestas hechas por los colaboradores y colaboradoras para fortalecer las actividades, estrategias y propósitos del Plan:

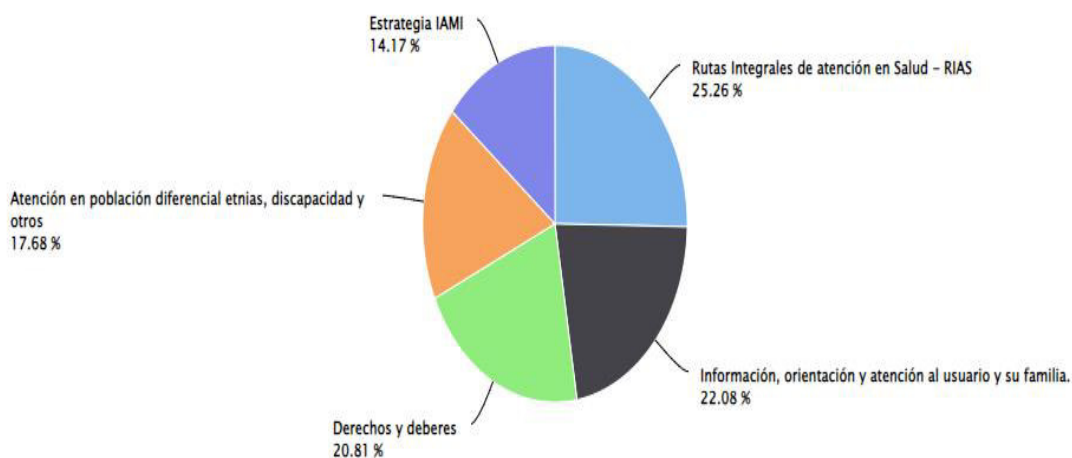
Grafica 14. Del eje de Gestión Clínica Excelente y Segura le gustaría recibir capacitación en temas como:



Opción	Total	%
Protocolos, guías y procedimientos clínicos	846	21.6%
Seguridad del paciente	783	20%
Buenas prácticas clínicas	729	18.6%
Formación de acuerdo a la Resolución de Habilitación 3100	658	16.8%
Temas asociados al servicio de laboratorio	343	8.8%
Temas asociados al servicio de farmacia	333	8.5%
Gases medicinales	225	5.7%
Total	3917	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 14, por el eje de gestión clínica excelente y segura, a la formación de seguridad del paciente, protocolos, guías y procedimientos, buenas prácticas clínicas y formación en la resolución 3100 principalmente.

Gráfica 15. Del eje de Atención Centrada en el Usuario le gustaría recibir capacitación en temas como:

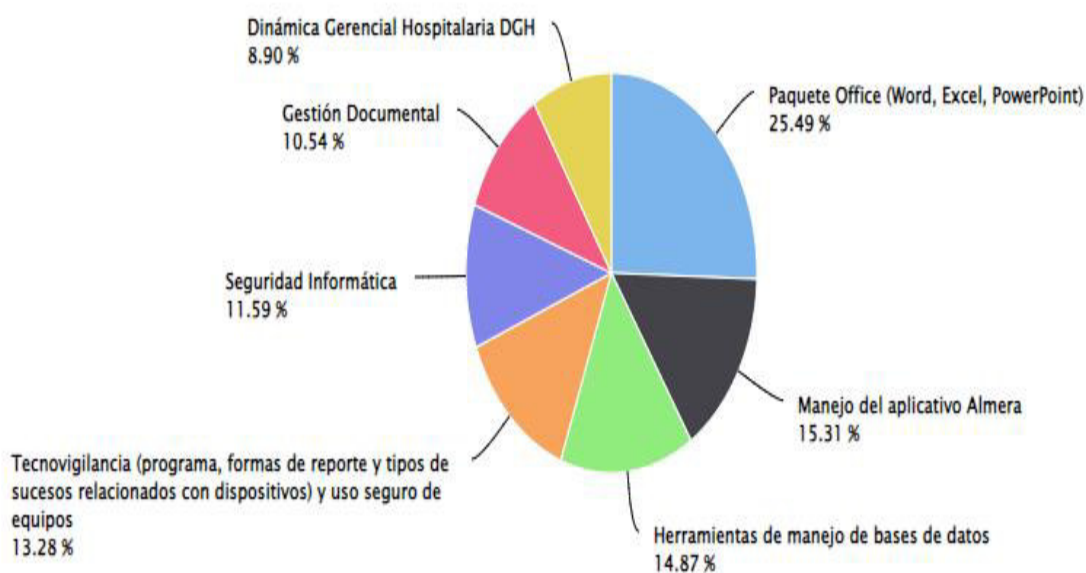




Opción	Total	%
Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS	913	25.3%
Información, orientación y atención al usuario y su familia.	798	22.1%
Derechos y deberes	752	20.8%
Atención en población diferencial etnias, discapacidad y otros	639	17.7%
Estrategia IAMI	512	14.2%
Total	3614	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 15, por el eje de Atención Centrada en el Usuario, a la formación de rutas integrales de atención en salud, atención y atención al ciudadano y derechos y deberes principalmente.

Grafica 16. Del eje de Gestión de la Tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como:

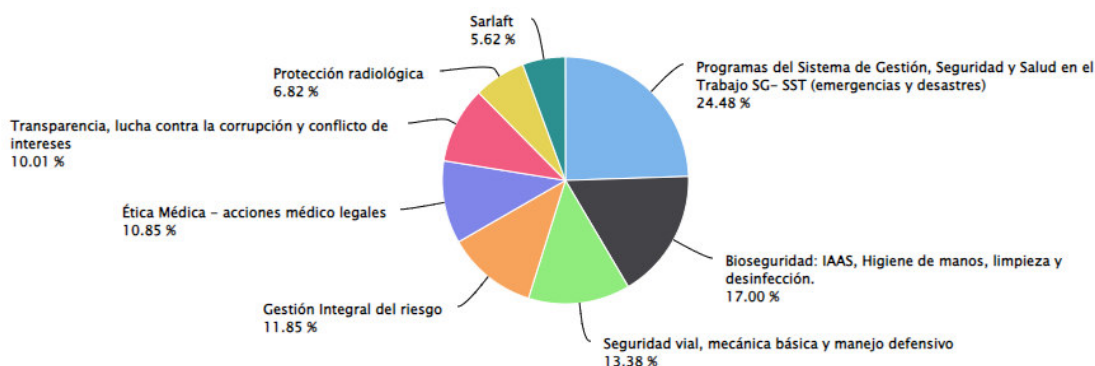




Opción	Total	%
Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint)	1042	25.5%
Manejo del aplicativo Almera	626	15.3%
Herramientas de manejo de bases de datos	608	14.9%
Tecnovigilancia (programa, formas de reporte y tipos de sucesos relacionados con dispositivos) y uso seguro de equipos	543	13.3%
Seguridad Informática	474	11.6%
Gestión Documental	431	10.5%
Dinámica Gerencial Hospitalaria DGH	364	8.9%
Total	4088	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 16, por el eje de Gestión de la Tecnología, a la formación de manejo de office, sistema de información Almera y herramientas para manejar bases de datos principalmente.

Grafica 17. Del eje de Gestión del Riesgo le gustaría recibir capacitación en temas como:

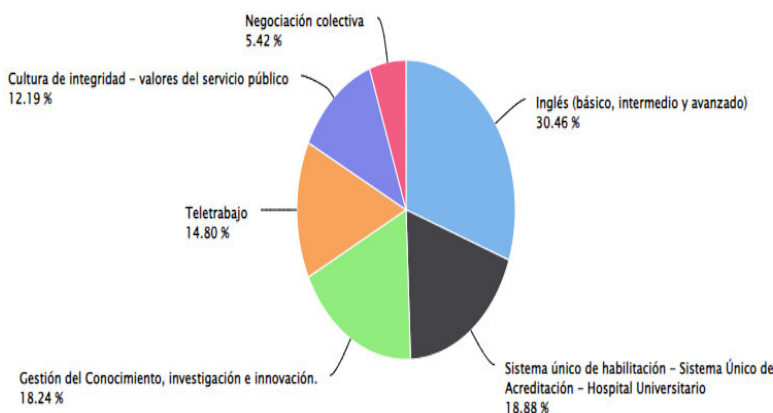


Opción	Total	%
Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST (emergencias y desastres)	959	24.5%
Bioseguridad: IAAS, Higiene de manos, limpieza y desinfección.	666	17%
Seguridad vial, mecánica básica y manejo defensivo	524	13.4%
Gestión Integral del riesgo	464	11.8%
Ética Médica - acciones médico legales	425	10.9%
Transparencia, lucha contra la corrupción y conflicto de intereses	392	10%
Protección radiológica	267	6.8%
Sarlaft	220	5.6%
Total	3917	100%



Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 17, por el eje de Gestión del Riesgo, a la formación del programa de SST, Infecciones asociadas a la salud, seguridad vial y gestión integral del riesgo principalmente.

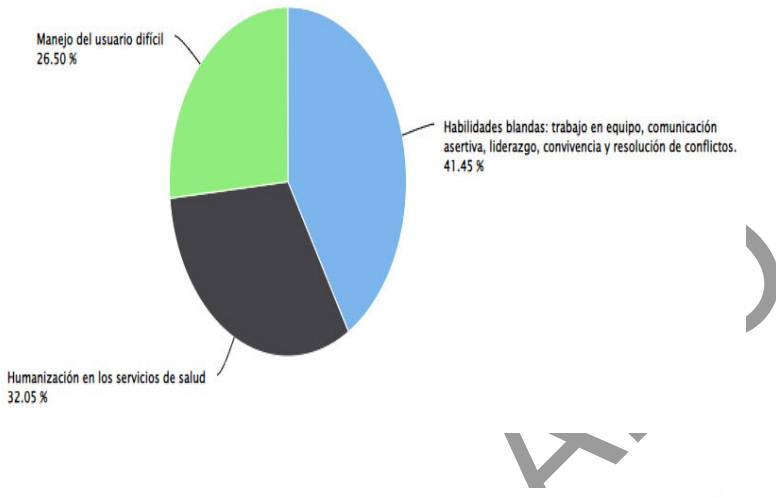
Grafica 18. Del eje de Transformación Cultural Permanente le gustaría recibir capacitación en temas como:



Opción	Total	%
Inglés (básico, intermedio y avanzado)	1097	30.5%
Sistema único de habilitación - Sistema Único de Acreditación - Hospital Universitario	680	18.9%
Gestión del Conocimiento, investigación e innovación.	657	18.2%
Teletrabajo	533	14.8%
Cultura de integridad - valores del servicio público	439	12.2%
Negociación colectiva	195	5.4%
Total	3601	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 18, por el eje de Transformación Cultural, a la formación en Inglés, SOGCS, innovación e investigación principalmente.

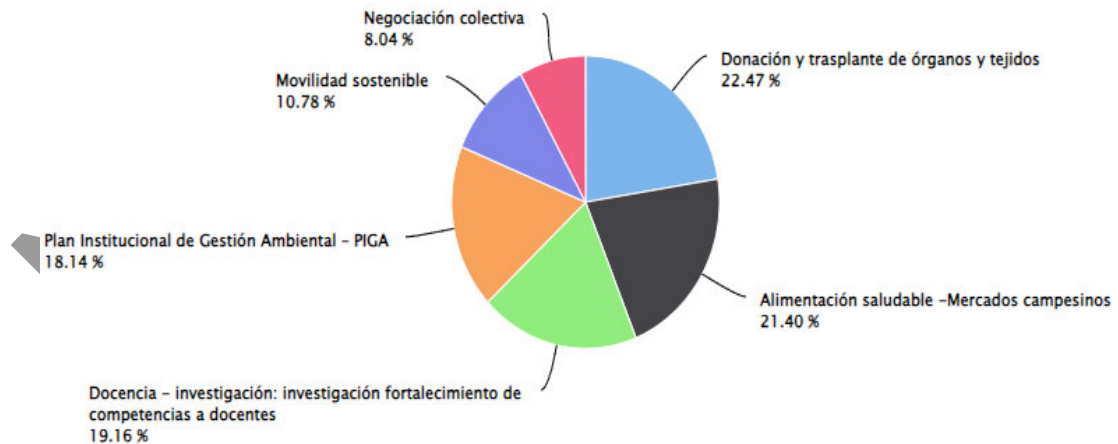
Grafica 19. Del eje de Humanización le gustaría recibir capacitación en temas como:



Opción	Total	%
Habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, convivencia y resolución de conflictos.	1256	41.5%
Humanización en los servicios de salud	971	32%
Manejo del usuario difícil	803	26.5%
Total	3030	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 19, por el eje de Humanización, a la formación en habilidades blandas y humanización de los servicios de atención principalmente.

Grafica 20. Del eje de Responsabilidad Social le gustaría recibir capacitación en temas como:



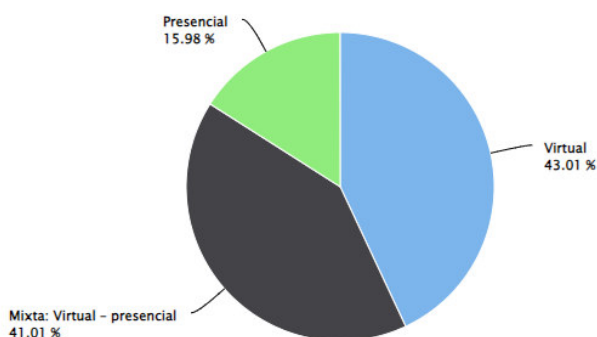
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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



Opción	Total	%
Donación y trasplante de órganos y tejidos	794	22.5%
Alimentación saludable -Mercados campesinos	756	21.4%
Docencia - investigación: investigación fortalecimiento de competencias a docentes	677	19.2%
Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA	641	18.1%
Movilidad sostenible	381	10.8%
Negociación colectiva	284	8%
Total	3533	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 20, por el eje de Responsabilidad Social, a la formación en alimentación saludable, donación y trasplante de órganos y temas del PIGA principalmente.

Gráfica 21. Dentro de la Flexibilidad que promueve la Subred Sur, estoy interesado en recibir capacitaciones dentro de modalidades:




Opción	Total	%
Virtual	966	43%
Mixta: Virtual – presencial	921	41%
Presencial	359	16%
Total	2246	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las modalidades de capacitación mixta y virtual sumando un 84 %, lo cual significa que los colaboradores y colaboradoras no les llama la atención recibir capacitación en modalidad presencial.

7.5.7. 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 determinan las temáticas que requieren de capacitación o fortalecimiento de conocimientos o habilidades

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

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 74 temas, las cuales fueron consolidadas y priorizadas.

Tabla. 2. Necesidades de capacitación por Dependencia


DEPENDENCIA	Número de temas
CONTROL INTERNO	5
DESARROLLO INSTITUCIONAL	16
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	5
DIRECCIÓN DE GESTIÓN EN RIESGO-EAC	3
DIRECCIÓN FINANCIERA	5
DIRECCION SERVICIOS AMBULATORIOS	5
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	5
OFICINA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	3
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	6
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	3
OFICINA DE CALIDAD	4
GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS	4
DIRECCIÓN HOSPITALARIA	5
PARTICIPACIÓN AL CIUDADANO	2
OFICINA JURIDICA	2
TOTAL	74

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

- Humanización en la atención
- Habilidades blandas
- Contratación estatal
- Sistema de acreditación en salud
- Gestión documental
- Información financiera
- Lengua de señas
- Auditorías de cuentas médicas
- Formación informática
- Políticas de integridad
- Normatividad institucional
- Formación para el trabajo

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

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

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

La valoración de necesidades de la Junta Directiva, se realizó en su última sesión anual del 15 de diciembre del 2023 y se tuvo como resultado las siguientes temáticas priorizadas:


- Reforma e Impactos en las IPS de la Salud y Atención Primaria
- Acreditación y Calidad en la Atención*
- Plan de Desarrollo Distrital
- Gestión Financiera Pública
- Sistema de Seguridad Social
- Ley de Transparencia y acceso a la información
- Responsabilidades de Miembros de la Junta Directiva
- Políticas para la gestión del talento humano
- Normatividad respecto a Formas de participación
- Liderazgo empresarial – toma de decisiones corporativas*
- Estrategias de impacto en la Salud Mental (Jóvenes de Nuestras Localidades) *
- Actualización en Normatividad Públicas de impacto en la Subred Sur*
- Herramientas Autocontrol y Líneas de Defensa*
- Inteligencia Artificial*
- Ley Anticorrupción*

7.6. 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

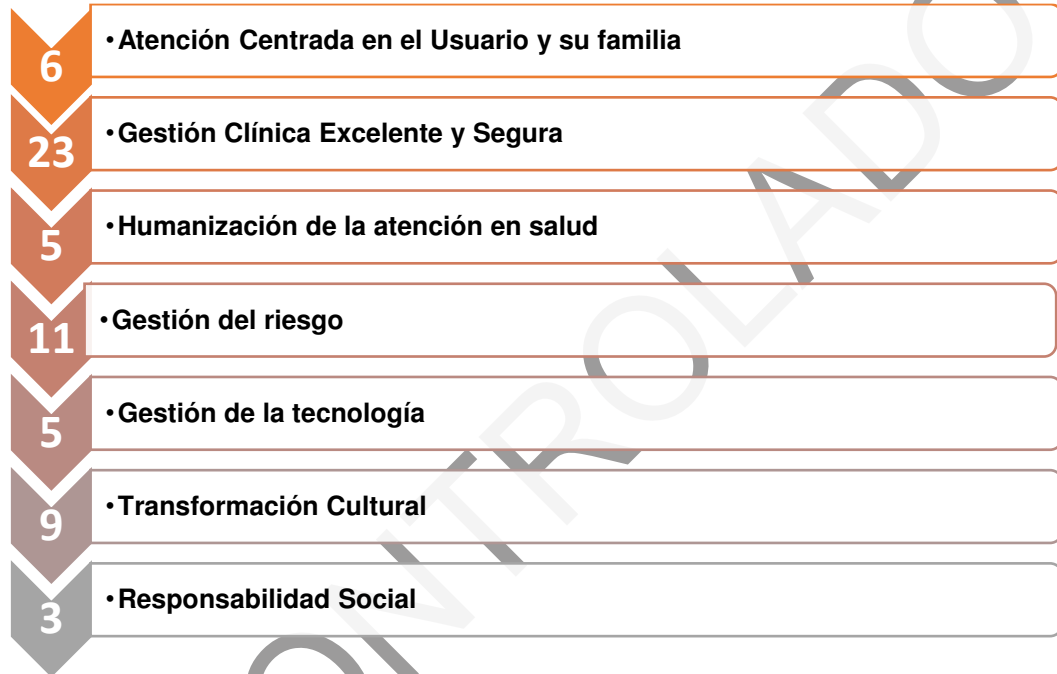
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías,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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

competitividad y la capacidad resolutive 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.

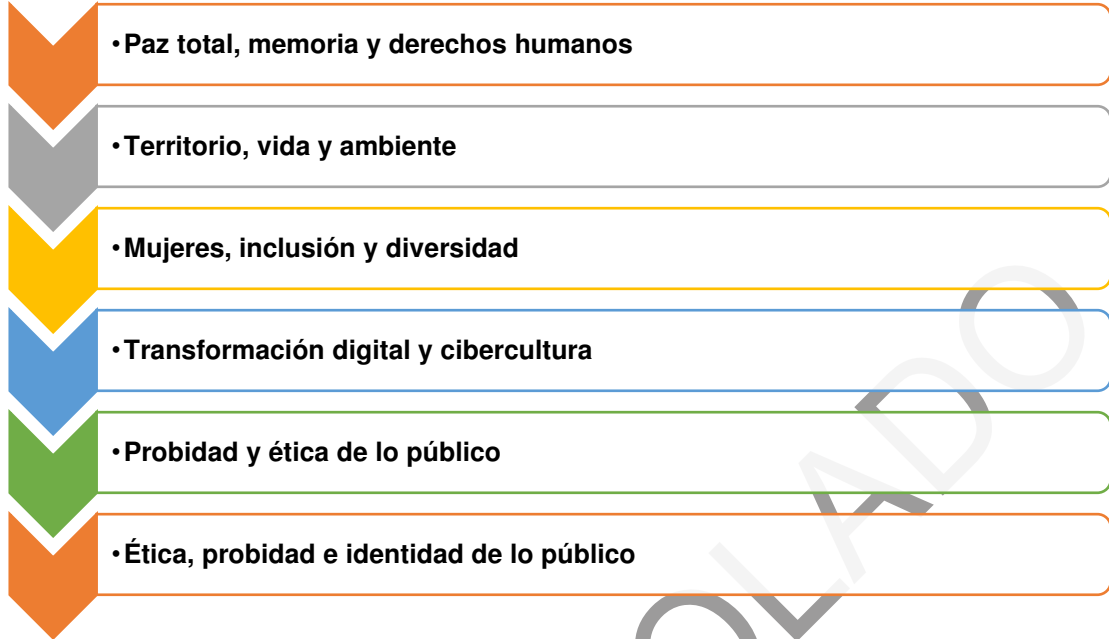
Figura 7. Consolidado de necesidades de formación por eje estratégico de acreditación.



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 y capacitación 2023- 2030, descritos en este documento.

Figura 8. Eje temático de la Función Pública.

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.



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 62 temáticas.

Tabla 3. Estructura general y temáticas del Plan Institucional de Capacitaciones


EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS
Atención Centrada en el Usuario y su familia	Todos los ejes (6)	1	Inducción Re inducción y entrenamiento en puesto de trabajo
	Paz total, memoria y Derechos Humanos Mujeres, inclusión y Diversidad	2	Derechos (Humanos, de la mujer y del usuario) y Deberes
	Mujeres, inclusión y Diversidad	3	Población diferencial y Lenguaje claro.
	Ética, probidad e identidad de lo público	4	Atención al paciente difícil o de consumo de sustancias psicoactivas
	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	5	Modelo de atención en salud – Consultorio dinamizador
Gestión Clínica Excelente y Segura	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente	6	Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS
		7	Seguridad del Paciente (eventos adversos, reporte y buenas prácticas)
		8	Atención Integral a Víctimas de Violencia sexual
		9	Cadena de custodia: Manejo de elemento material probatorio y evidencia física



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS	
		10	Soporte vital Básico, avanzado, pediátrico y neonatal. - Atls	
		11	Atención en código rojo y azul	
		12	Atención a víctimas de ataques con sustancias químicas	
		13	Primeros auxilios	
		14	Toma de muestras de laboratorio clínico (incluyendo POCT)	
		15	Manipulación de alimentos	
		16	Manejo del dolor	
		17	Atención de la salud Oral	
		18	Seguridad Alimentaria y Nutricional	
		19	Salud mental (primeros auxilios psicológicos)	
		Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	20	Infecciones asociadas a la atención en salud IAAS (higiene de manos, limpieza y desinfección, bioseguridad).
			21	Atención al paciente de cuidado Intensivo
			22	Administración de medicamentos
			23	Rehabilitación Hospitalaria
			24	Guías y protocolos de atención
			25	Farmacovigilancia – Hemovigilancia – Tecnovigilancia
			26	Responsabilidad legal, consentimiento informado y diligenciamiento de historia clínica.
		Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	27	Buenas prácticas clínicas
			28	Manejo de gases medicinales y Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales BPM
29	Donación y trasplante de órganos y tejidos - Cuidado del donante			
Humanización de la atención en salud	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	30	Humanización en la atención y en las relaciones personales	
		31	Comunicación asertiva	
		32	Liderazgo, trabajo en equipo y Manejo del tiempo	
		33	Manejo de emociones y solución de conflictos	
		34	Manejo del Duelo y del dolor	
Gestión del riesgo	Habilidades y competencias	35	Abordaje de Gestión del riesgo Construcción, Seguimiento y reporte de Riesgos	



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS
	Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	36	Protección radiológica
		37	Trabajo en alturas
		38	Defensa jurídica para las entidades públicas
		39	Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST
		40	Conocimientos contables y financieros
		41	Plan Hospitalario de Emergencias
		42	Plan Estratégico de Seguridad Vial
		43	Integridad, Anticorrupción, Anti soborno, Conflicto de Interés
		44	Acoso laboral, sexual
		45	SARLAFT
Gestión de la tecnología	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente y Mujer inclusión y diversidad	46	Manejo de la herramienta office (Excel básico, intermedio y avanzado word power point Paint)
		47	Desarrollo de competencias digitales, Industria 4.0.
		48	Sistema de Información Institucionales Almera, Agil salud, Dinámica Gerencial o Siasur.
		49	Biomédica
		50	Teletrabajo
Transformación Cultural	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	51	Sistema único de acreditación en salud - hospital universitario y sistema único de habilitación resolución 3100 de 2019.
		52	Indicadores de desempeño de procesos
		53	Investigación (formación en investigación, producción académica y elaboración de documentos científicos) e Innovación.
		54	Gestión documental (preservación, conservación o manejo de archivo digital)
		55	Competencias docentes (docencia y pedagogía)
		56	Contratación pública (OPS y Bienes y servicios) Manuales, informes, funciones y manejo de SECOP.
		57	Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG
		58	Facturación y auditoria en salud
		59	Bilingüismo (ingles u otros idiomas)
Responsabilidad Social	Habilidades y competencias, Ética,	60	Gestión ambiental (PIGA) Sostenibilidad ambiental
		61	Responsabilidad social

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	EJES TEMÁTICOS FUNCIÓN PÚBLICA	Nº	TEMÁTICAS
	probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	62	Negociación colectiva y gestión de conflictos.

7.7. 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:
- **Modalidad Virtual:** Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la difusión, asimilación y adquisición del conocimiento través de herramientas MAO.
- **Modalidad Mixta o B-learning:** Como su nombre lo dice, es la que se realiza combinando la de modalidad presencial y virtual.

7.8. EJECUCIÓN

7.8.1. Presupuesto

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., de acuerdo a la información remitida por presupuesto, se cuenta con un rubro de Setenta millones de pesos M/CTE (\$ 70.000.000).


Para la realización de acciones de formación con las que no se cuenta con presupuesto o por normatividad algunos colaboradores y colaboradoras no pueden acceder a ella, 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
- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA
- Secretaría Distrital de Salud - CDEIS
- Oferta de Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD
- Secretaria Mayor de la Alcandía “Soy 10 aprende”
- Archivo General de la Nación
- Secretaria Distrital de la Mujer

7.8.2. 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 y las servidoras, a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

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 2024 se desarrolla junto con los programas de Inducción, re inducción e inducción específica.

7.8.3. Inducción y Re inducción

El programa de inducción y re inducción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, tiene por objeto orientar al nuevo colaborador de la entidad independiente del tipo de vinculación con el fin de ofrecer información clara y sustentada frente a los componentes que integran la cultura organizacional de la institución, su plataforma estratégica, criterios de calidad, mejora continua, y seguridad, a partir de la divulgación y evaluación de conocimientos y competencias organizacionales en el momento de iniciar sus labores o dar cumplimiento a sus obligaciones contractuales. 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.

De la misma manera la Reinducción está dirigida a reorientar la integración de los colaboradores y colaboradoras 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 y colaboradoras cada dos años o de manera anual de acuerdo a los cambios que se presenten, su desarrollo se dará a través de la Plataforma Virtual MAO o de manera presencial.

7.8.4. Inducción Especifica (Entrenamiento en puesto de trabajo)

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,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

Se utilizará un Formato denominado lista de chequeo, 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 enviado mediante un link a 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.

7.9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.9.1. 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 2024.

7.9.2. 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 y colaboradoras capacitados en el periodo, del total de colaboradores y colaboradoras 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 y colaboradoras Capacitados en el Periodo/ Número de colaboradores y colaboradoras Programados) x 100%
- ✓ **% de Cobertura de la Inducción** = (Número de colaboradores y colaboradoras nuevos que realizaron la inducción /total de colaboradores y colaboradoras 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 y colaboradoras 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 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%

7.9.3. Evaluación de impacto de la Capacitación

Esta medición se realizará de acuerdo a la metodología de Donald Kirkpatrick, entendiendo 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 85%

- **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 80%.


% apropiación al Conocimiento = (Total de Evaluaciones con Calificación satisfactoria igual o superior a 80%) / Total de Colaboradores y colaboradoras Evaluados) x100%. Meta 85%

- **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.

7.10. OBLIGACIONES

7.10.1. Obligaciones de los colaboradores y colaboradoras 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 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

- Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

7.10.2. 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 2024.


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

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

- **Riesgo:** Que no se ejecute el Plan Institucional de Capacitación para los servidores y colaboradores y colaboradoras de la Subred Sur y en consecuencia no se cuente con colaboradores y colaboradoras 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 o desarrolle la inducción, en consecuencia, desconozca los procesos y las responsabilidades que le corresponden llevándolo a ejecutar una actividad de forma inadecuada.
- **Control:** a través de la plataforma MAO se realiza seguimiento quincenal para verificar el desarrollo de la Inducción desde la dirección de Talento Humano y de no encontrar registro se remite correo electrónico al nuevo colaborador y se reporta con su jefe o supervisor.
- 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 acabo la inducción específica dejando el respectivo registro.


8. BIBLIOGRAFÍA:

1. 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. Respalda 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
2. 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.
3. Conferencia: Gestión y Modelo de Capacitación en los Servicios Públicos: La Experiencia Chilena. En: <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/webinar/webinar>
4. 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

5. 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>
6. Guía para evaluar Resultados, Efectos e Impactos de la Capacitación. DC-M-CP-03 en su versión actualizada.
7. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública, Bogotá D.C. 2023 https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633
8. 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
9. Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: serviciocivil.gov.co
10. 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%20DETECCION_NECESIDADES.pdf
11. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPg http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf
12. Maxime, C. (2014). Gestión del conocimiento. Publications Docs-en-stock. com.
13. Ministerio de la Protección Social Republica de Colombia – Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 003
14. 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.
15. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740So.pdf>
16. 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 la revitalización de la Administración Pública.
17. Fuente: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN01491>
18. 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>
19. Plan Territorial de Salud Bogotá D.C. 2020-2024 <https://www.subredsuoccidente.gov.co/sites/default/files/planeacion/DOCUMENTO%20TS%202020-2024%20%2027042020.pdf>
20. 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)
21. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá D. C. 2023 https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Form

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

acion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

22. Plan Estadístico Distrital Estándares estadísticos para la incorporación del enfoque poblacional-diferencial e interseccional en la producción y difusión de las estadísticas del Distrito Capital junio 2022
23. Sello Distrital de Igualdad de Género, Diagnostico Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE. Noviembre 2023. Secretaria Distrital de la Mujer.
24. [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.)
25. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
26. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0190_1995.html
27. <https://secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-1567-1998>
28. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=24486&cadena=e>
29. <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-734-2002>
30. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034912>
31. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
32. https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion_interes/glosario/sarlaft
33. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-106706_archivo_pdf.pdf
34. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
35. <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>
36. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1170210/Cartilla+Indicadores17Septiembre.pdf/1ff69adf-1d5d-4b1d-bec1-c3f559dea85e?version=1.1>


9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – CAPACITACIÓN 2024

10. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-03-28	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S. E
2019-03-29	2	Se ajusta el cronograma de actividades anexo al plan y lo datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normativa Decreto 1499 de 2017
2020-01-30	4	Se actualiza documento en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1499-2017 y la aplicación de la normatividad vigente.
2021-01-29	5	Se ajusta el contenido del documento
2022-01-31	6	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-CAP-PP-01). Se realiza actualización del documento.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V8

2023-01-30	7	Se actualiza plantilla institucional vigente. Se realiza ajuste y actualización del Plan, definiciones, normatividad, el capítulo de metodología con las actuales necesidades de la vigencia y se estructura el Plan de trabajo.
2024-01-30	8	Se actualiza numeral 5. normatividad, numeral 7. Contenido del plan, se incluyen los ejes temáticos de los nuevos lineamientos de la función pública, el capítulo de metodología con las actuales necesidades de la vigencia 2023 y se estructura el Plan de trabajo.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 de 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 22 de enero de 2024 se aprobó el presente Plan.

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 Especializado	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control documental – Oficina de Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2024-01-19	Fecha: 2024-01-22	Fecha: 2024-01-30	Fecha: 2024-01-30

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.