

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

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN GH-FYD-CAP-PL-01 V10**





Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN: .....	3
2. OBJETIVO: .....	4
2.1. OBJETIVOS DE GESTIÓN .....	4
3. ALCANCE: .....	4
4. DEFINICIONES: .....	4
5. NORMATIVIDAD APLICABLE: .....	7
6. RESPONSABLES: .....	10
7. CONTENIDO DEL PLAN: .....	10
7.1. GENERALIDADES .....	10
7.2. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN .....	12
7.3. PRINCIPIOS RECTORES .....	13
7.4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS .....	13
7.4.1. Dimensiones del Ser Humano .....	14
7.4.2. Ejes Temáticos y Líneas Del Departamento Administrativo de la Función Pública .....	14
7.4.3. Enfoque Pedagógico .....	15
7.5. METODOLOGÍA .....	17
7.5.1. Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional DNAO .....	18
7.5.2. Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2025 .....	18
7.5.3. Resultados evaluación del desempeño y evaluación de requisitos de docentes .....	19
7.5.4. Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer .....	19
7.5.5. Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual .....	20
7.5.6. Características de la Muestra .....	21
7.5.7. Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia .....	26
7.5.8. Lectura de necesidades a los miembros de la Junta directiva .....	36
7.6. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN .....	42
7.7. EJECUCIÓN .....	42
7.7.1. Presupuesto .....	42
7.7.2. Programas de Aprendizaje Organizacional .....	43
7.7.3. Inducción y Re inducción .....	43
7.7.4. Inducción Específica (Entrenamiento en puesto de trabajo) .....	44
7.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	44
7.8.1. Participación de la Comisión de Personal .....	44
7.8.2. Indicadores: .....	44
7.8.3. Indicadores de impacto de la Capacitación .....	44
7.9. OBLIGACIONES .....	45
7.9.1. Obligaciones de los colaboradores y colaboradoras beneficiarios .....	45
7.9.2. Obligaciones de las Dependencias .....	46
7.10. DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE RIESGO, Y AUTOCONTROLES APLICABLES .....	46
8. BIBLIOGRAFÍA: .....	46
9. ANEXOS: .....	48
10. CONTROL DE CAMBIOS: .....	48

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

## 1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., desde los diversos niveles de la Entidad se ha comprometido con sus colaboradores a fortalecer competencias, conocimientos, entrenamientos y habilidades, para que, puestas al servicio propio y de los usuarios, se constituyan en un reto y una cultura de aprendizaje, producción intelectual, innovación y desarrollo de iniciativas en favor de los propósitos institucionales.

Es así como se formula un Plan Institucional de Capacitación (PIC), que ambiciosamente busca que cada oportunidad de aprendizaje se convierta en un escenario de integración y trasferencia de saberes, donde los componentes técnicos, tecnológicos y humanos, son puestos en un sector más cercano, social, incluyente, responsable, confiable y no discriminatorio.

Adicionalmente conforme con las metas institucionales, es necesario un portal de aprendizaje que inspire acciones de investigación y construcción de conocimiento a partir de la literatura, la experiencia, la academia y el aporte científico.

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 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1893 de 2021 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 orientado para la vigencia 2026, con el fin de desarrollar el capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026 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 lograr la estructura del PIC, es necesario elaborar un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO, que proporciona los insumos generados al interior de los procesos, las auditorías internas y externas, la evaluación de desempeño, los resultados de la evaluación de clima laboral, la 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.

Finalmente teniendo en cuenta que la cobertura y coherencia del PIC, debe coincidir con cada una de las exigencias de las áreas, se propone desde la planeación estratégica trabajar con un esquema de educación por procesos (POAP) que se desarrolle con las personas, los servicios, la norma y sus expectativas de desempeño.

## 2. OBJETIVO:

Diseñar, consolidar y desarrollar acciones de educación, formación y entrenamiento que logren fortalecer la experiencia, el conocimiento y la apropiación del mismo, enfocados en mejorar los estándares de servicio y calidad, desde cada uno de sus roles institucionales.

Promover el fortalecimiento de 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, apropiándose de metodologías mixtas

### 2.1. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Fortalecer las competencias técnicas funcionales del personal Directivo, misional y administrativo de acuerdo a la normatividad vigente requerida.
- 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.
- Promover la gestión del conocimiento al interior de la Subred, de tal manera que el personal idóneo y con mayores aproximaciones intelectuales, 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.
- Aportar herramientas de conocimiento o didáctica que permita interdisciplinariamente 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 los Directivos, colaboradoras y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E e involucra al personal en formación y empresas tercerizadas.

**DESDE:** El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO.

**HASTA:** Evaluación de 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, 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).

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

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

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

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

**ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de 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	<i>Artículo 53.</i> Por el cual se garantizan los principios mínimos para los trabajadores. <i>Artículo 54.</i> 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	El Congreso de Colombia

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



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.	
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 909	2004	Por la cual se expediten normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Artículo 16 Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento	El Congreso de Colombia
Decreto 024	2005	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones. <b>Artículo 9º</b> , Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias.	Alcalde Mayor De Bogotá, D.C.
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 2120	2021	Adopta medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir enfermedades no transmisibles y se adoptan otras disposiciones.	Ministerio De Salud Y Protección Social
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
Ley 2365	2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones	El congreso de Colombia



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
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 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
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 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
Decreto 376	2022	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 1 de la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS)	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
Resolución 0667	2018	Por medio del cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas"	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
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 001 de 2025	2025	Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Adicionalmente a la normatividad se diseña el Plan de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC de diciembre del 2025.

## 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 los 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.
- Líderes de proceso o referentes

## 7. CONTENIDO DEL PLAN:

### 7.1. GENERALIDADES

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, razón por la cual su diseño está directamente relacionado con el Plan Distrital de Desarrollo 2024 – 2027 “Bogotá Camina Segura” a partir del cual se diseña e implementa el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 aprobado a través de la Resolución No 085 del 29 de octubre del 2024 es por esto que este Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2025 está alineado al objetivo estratégico N°4 Enfoque Talento Humano, Humanización y Cultura del Servicio - Fortalecer las capacidades y potencializar el desarrollo del Talento Humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad humanizada y sin discriminación.

En la definición de los Objetivos Estratégicos, se contempla a continuación los adelantos de los propósitos entregados por los líderes de los procesos y sus equipos de Trabajo, las líneas

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



técnicas de la propuesta del Plan Territorial en Salud y lo dispuesto en las líneas de la Secretaría Distrital de Salud, a continuación, se presentan las metas de la entidad asociadas al plan:

No.	PERSPECTIVA	LINEA ESTRÁTÉGICA INTERNA	META SUBRED SUR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028
			2024 - 2028							
26	Impacto en el sector salud en Bogotá	¡La Subred Sur Cuida la salud de la Gente! Fortalecimiento de acciones preventivas y educativas para lograr mejor Calidad de VIDA	Lograr en el cuatrienio 100% de la implementación de las acciones para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar el maltrato infantil y la violencia sexual.	Porcentaje de implementación de acciones del Plan intersectorial para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar el maltrato infantil y la violencia sexual.	Número de acciones implementadas el Plan intersectorial para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar el maltrato infantil y la violencia sexual del periodo evaluado/Total de acciones con cumplimiento programadas en el periodo evaluado *100	NA	40%	70%	100%	100%
49	Procesos Internos	Excelente Desempeño Institucional	Cumplir con la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional en un 90%	Gestión de ejecución del Plan de Desarrollo Institucional	Número de metas del Plan Operativo Anual cumplida / Número de metas del Plan Operativo Anual programadas	≥90	92	94	95	95
59	Procesos Internos	Posicionamiento y Relacionamiento con la Ciudadanía.	Lograr un cumplimiento del 100% en el cuatrienio del Plan Institucional de capacitación y programa de educación del conocimiento con enfoque territorial.	Cumplir porcentualmente con el Plan Institucional de capacitación y programa de educación del conocimiento con enfoque territorial.	No. De capacitaciones realizadas en el periodo a evaluar / Total de capacitaciones programadas en el mismo periodo * 100	0	92%	95%	98%	100%

### Misión

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido, con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

### Visión

Consolidarnos en el año 2028, como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS Bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

### 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
- Inclusión

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



## Principios

Tomando como referencia lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo Distrital 927 de 2024, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2024-2027: "Bogotá Camina Segura".

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público
- Ética
- Transparencia
- Empatía
- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración

## 7.2. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN

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.

### 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 caos 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 PEDAGOGICOS

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 la gestión de la calidad en el sector público, razón por la cual, la formación y la capacitación tienen la responsabilidad, de definir las necesidades de desarrollo de las competencias laborales de aquellos servidores públicos relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios con altos estándares de calidad.

#### 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 resolutivas frente a los retos laborales asumidos.
- **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades y estrategias apropiadas requeridas para el desempeño técnico competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión Saber Ser:** integración sistémica entre la apropiación de conocimientos, habilidades y competencias desde un enfoque humano, técnico y constructivo, que permite la adaptabilidad y fortalecimiento de procesos a nivel personal e institucional.

#### 7.4.2. Ejes Temáticos y Líneas Del Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) estructura sus ejes temáticos en cuatro pilares: Gestión del Conocimiento e Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad/Ética.

Estas líneas de acción buscan fortalecer la gestión institucional y el talento humano a través de la meritocracia, el modelo integrado de planeación y la integridad pública.

##### Ejes Temáticos Principales (DAFP):

- **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Se centra en la producción, análisis y uso del conocimiento para la toma de decisiones, promoviendo una cultura organizacional de aprendizaje.
- **Creación de Valor Público:** Enfocado en la eficiencia, eficacia y el impacto de la administración para satisfacer necesidades ciudadanas.
- **Transformación Digital:** Impulsa el uso de tecnologías para modernizar la gestión pública y mejorar la interacción con el ciudadano.
- **Probidad y Ética de lo Público:** Promueve la transparencia, la lucha contra la corrupción y la integridad en los servidores públicos.

##### Líneas de Acción Estratégicas:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano:** Incluye el mérito, bienestar, vinculación de jóvenes, teletrabajo y negociación colectiva.
- **Fortalecimiento Institucional:** Abarca estructuras, arquitecturas institucionales y valoración de entidades (nacional y territorial).
- **Gestión Pública y Control Interno:** Alineado al modelo MIPG, enfocado en calidad y planeación.
- **Información y Sistema de Empleo Público (SIGEP):** Seguimiento, análisis y evaluación del empleo público.



Estas líneas se aplican para mejorar el desempeño, la profesionalización del servidor público y la confianza en las instituciones.

Así mismo en el nuevo plan Nacional de Formación y capacitación, 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.

#### 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.

### Cognitivismo

El cognitivismo 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 cognitivismo establece que la apreciación de la realidad es adecuada cuando se pueden establecer relaciones entre las entidades. Entre sus mayores exponentes están Jean Piaget, Jerome Bruner y David Ausubel. (Urbina, 2014).

#### **Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:**

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

### 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:

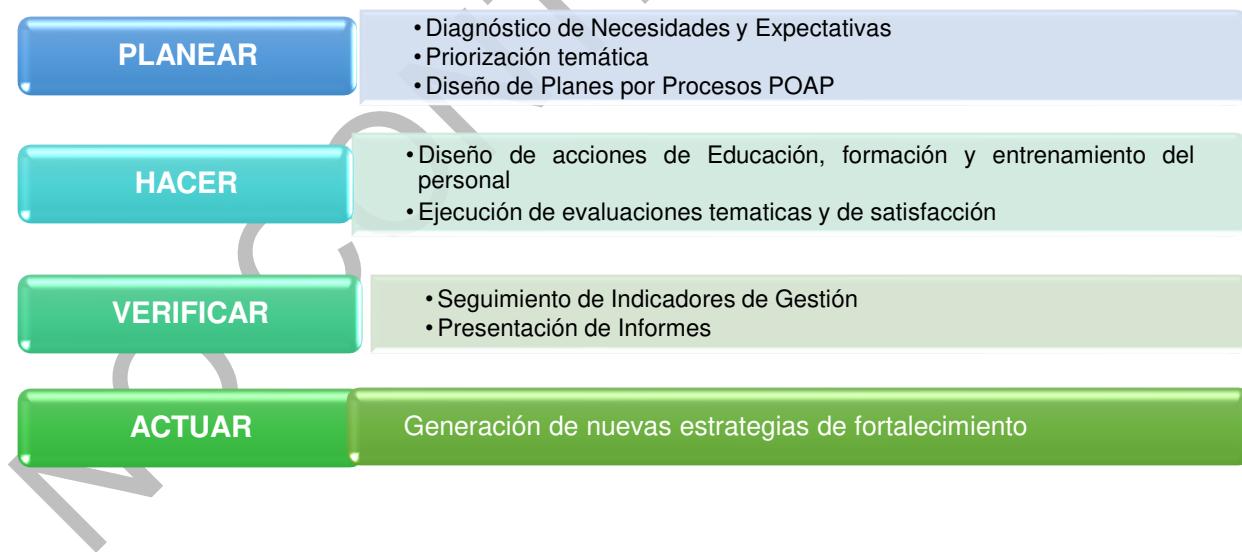
- El aprendizaje y el conocimiento descansan sobre la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos o fuentes de información especializada.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
- La capacidad para saber más es mayor que lo que actualmente se conoce.
- 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 de la vigencia 2026, estará enfocado a la mejora continua como concepto permanente en su desarrollo y aplicabilidad, así mismo tendrá como líneas de intervención las siguientes consideraciones que se constituyen en elementos trazadores del proceso:

- Desarrollo y fortalecimiento de competencias
- Conocimientos y habilidades para la aplicabilidad en el contexto laboral
- Trato digno y humanizado
- Calidad y mejora continua
- Equidad y no discriminación
- Orientación a Resultados por Procesos POAP
- El Plan Integrado de Capacitación se ejecuta conforme a la siguiente estructura:



### 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 3100 de 2019) y acreditación en salud (Decreto 903 de 2014) derivadas del Sistema obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.
- ✓ Plataforma Estratégica – Direccionamiento estratégico.
- ✓ Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2025
- ✓ Resultados evaluación del desempeño
- ✓ Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer 2025.
- ✓ Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual 2026.
- ✓ Resultados de Auditorías Internas y externas
- ✓ 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 DASCD de la vigencia 2025.

El análisis del clima laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. reporta un nivel de riesgo general del 26.82%, clasificado como riesgo bajo, según la escala institucional vigente.

Este valor se mantiene relativamente uniforme entre los diferentes tipos de vínculo laboral (servidores con y sin personal a cargo, y contratistas), aunque se registra una ligera mayor percepción de riesgo entre los contratistas (28.39%), lo cual puede estar asociado a condiciones contractuales más inestables y a una menor integración institucional. Desde la perspectiva del bienestar emocional, el 54.16% de los participantes evaluados presenta estados emocionales alterados (estrés o ansiedad).

Si bien el indicador de burnout se mantiene en riesgo bajo (25%), estos resultados advierten sobre la necesidad de fortalecer acciones preventivas para evitar su escalamiento. Asimismo, factores como la seguridad en el trabajo y el salario emocional presentan un nivel de riesgo medio (50%), lo cual refleja una percepción de estabilidad y satisfacción moderadas, pero insuficientes para consolidar un alto compromiso organizacional.

En cuanto a los ejes de propósito de vida y relaciones interpersonales, se evidencian riesgos medios en variables como la administración del tiempo y las redes de apoyo organizacional, mientras que aspectos como la comunicación y el trabajo en equipo se ubican en riesgo bajo. Esta combinación sugiere áreas de oportunidad para fomentar una mayor cohesión, sentido de pertenencia y bienestar colectivo.

Desde el enfoque demográfico, se identifican como grupos prioritarios los funcionarios jóvenes (18– 28 años) y mayores (51–72 años), quienes podrían beneficiarse de estrategias diferenciadas, dado que presentan trayectorias profesionales, expectativas y niveles de estabilidad distintos. Por otra parte, los resultados evidencian una necesidad de fortalecer el liderazgo y la gestión del talento humano, ya que el liderazgo en el área alcanza un riesgo medio (50%), mientras que las dimensiones de manejo de conflictos y empoderamiento se ubican en riesgo bajo (25%), lo que podría limitar la capacidad de respuesta y transformación organizacional. Recomendaciones estratégicas Se recomienda priorizar un conjunto de estrategias integrales, fundamentadas en modelos como el JD-R y el H-Work, orientadas a:

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

- Mitigar el estrés laboral y promover la autorregulación emocional, a través de espacios de escucha activa, talleres de autocuidado y gestión del tiempo.
- Fortalecer las redes de apoyo organizacional, mediante estructuras colaborativas, mentorías internas y espacios de intercambio entre equipos.
- Desarrollar programas de liderazgo transformacional, con enfoque en inteligencia emocional, gestión empática y liderazgo distribuido.
- Diseñar intervenciones sobre salario emocional, que integren beneficios no económicos, reconocimiento institucional y oportunidades reales de desarrollo profesional.
- Implementar acciones inspiradas en la logoterapia y el sentido de propósito, alineando los objetivos individuales con los valores y metas institucionales, para fomentar la autorrealización, la motivación intrínseca y la permanencia en la entidad.

**FUENTE:** Informe del DASCD resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo 2025

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

De acuerdo con la información remitida de los resultados de evaluación del desempeño los temas a capacitar:

- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Trabajo en equipo.
- Compromiso con la organización.
- Orientación a resultados.
- Gestión documental.

De conformidad con la oficina de Gestión del conocimiento, los temas están enfocados a:

- Docencia universitaria.
- Formación en investigación.
- Herramientas Tecnológicas y de IA
- Habilidades blandas.

#### 7.5.4. Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer

Para el 2025 se realizó la valoración de competencias de los colaboradores de Orden de Prestación de Servicios a través de la estrategia **“Una perspectiva para crecer”**, Al comparar los resultados obtenidos en la vigencia 2025 frente a 2024, se evidencia un avance significativo tanto en la cobertura del proceso como en la consolidación de las competencias organizacionales, impactando positivamente la prestación del servicio.

En términos de cobertura, durante la vigencia 2024 la valoración de competencias alcanzó un 85%, equivalente a 3.387 colaboradores, lo que representó un incremento relevante frente al 60% registrado en 2023. Para la vigencia 2025, participaron 3.198 personas de un total de 4.150, lo que ratifica la sostenibilidad del proceso y el compromiso continuo del talento humano con los ejercicios de evaluación y mejora del desempeño.

Respecto a los resultados de competencias en 2025, se observa un nivel de madurez organizacional alto, con calificaciones superiores al 89% en todas las competencias evaluadas, lo que refleja una mejora cualitativa frente a la vigencia 2024, en la cual el esfuerzo estuvo principalmente orientado a ampliar la cobertura y fortalecer la implementación del modelo de valoración.

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

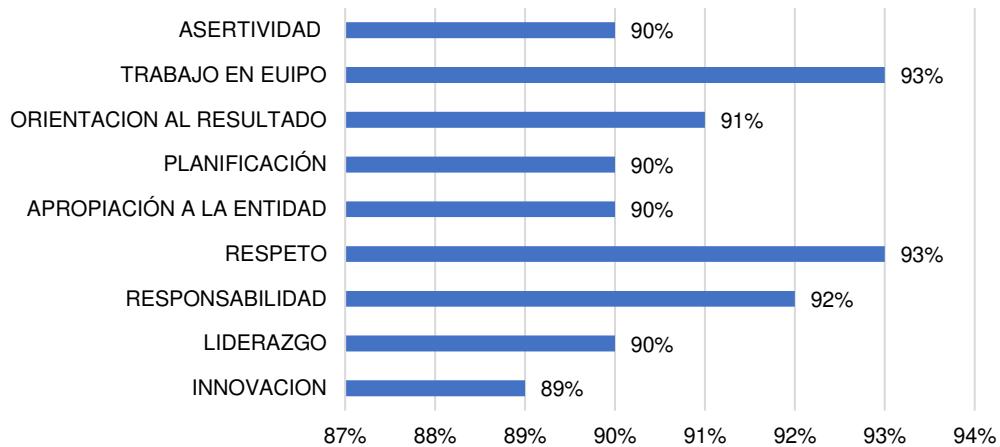


**Durante 2025 se destacan:**

- Respeto y Trabajo en Equipo con un 93%, evidenciando el fortalecimiento de una cultura colaborativa y orientada al buen clima laboral.
- Responsabilidad (92%) y Orientación al Resultado (91%), que reflejan una mayor alineación del desempeño individual con los objetivos institucionales.
- Liderazgo, Planificación, Apropiación a la Entidad y Asertividad, con resultados del 90%, muestran una evolución positiva en competencias clave para la gestión eficiente y la calidad en la prestación del servicio.
- Innovación (89%) se consolida como una competencia con oportunidades de fortalecimiento, marcando una línea clara de acción para la mejora continua frente a los avances logrados en 2024.

Así las cosas, los resultados de 2025 evidencian una evolución en la calidad del desempeño y el afianzamiento de competencias estratégicas, lo que permite orientar la estrategia de crecimiento hacia el desarrollo del talento humano, la innovación y la optimización continua de la prestación de los servicios de la entidad.

**"UNA PERSPECTIVA PARA CRECER" - VALORACIÓN DE COMPETENCIAS OPS**



Para la vigencia 2026 se busca potenciar la estrategia y consolidar su posición dentro del marco de mejora estratégica.

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

Para el diagnóstico de las actividades del Plan de Capacitación se invitó a participar a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades y expectativas, la cual se estructuró con fundamento en un proceso de formación orientado por procesos, de tal manera que se logre que cada persona se capacite específicamente en cada una de las líneas de intervención que guardan relación directa con su trabajo.



Para la vigencia 2026, el formato fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que se puede ingresar a través de un link desde cualquier computador con acceso a internet haciendo uso de esta herramienta tecnológica.

La muestra trabajada fue con un universo de **4188** colaboradores y colaboradoras para el mes de diciembre de 2025 y se consolidó una muestra de **1185 personas** 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 1185 lo que corresponde al 28.2% de personas vinculados a la Subred Sur.

#### 7.5.6. Características de la Muestra

Gráfico 1. Edad de la Muestra

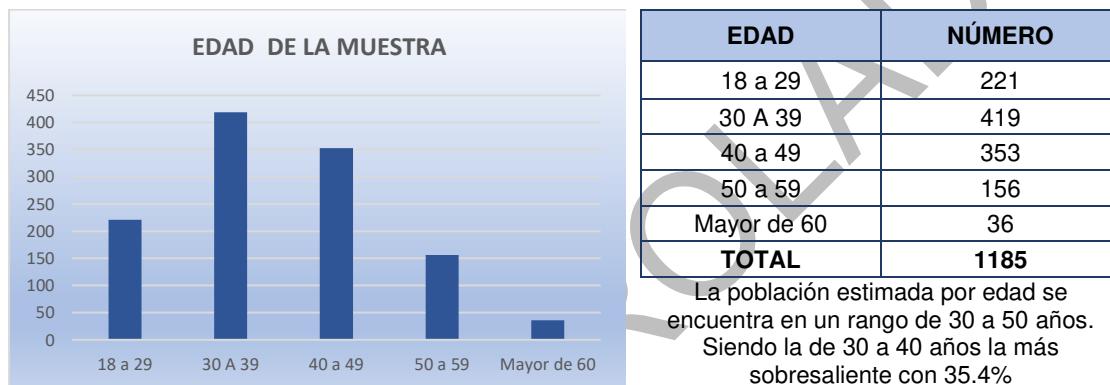


Gráfico 2. Genero de la Muestra

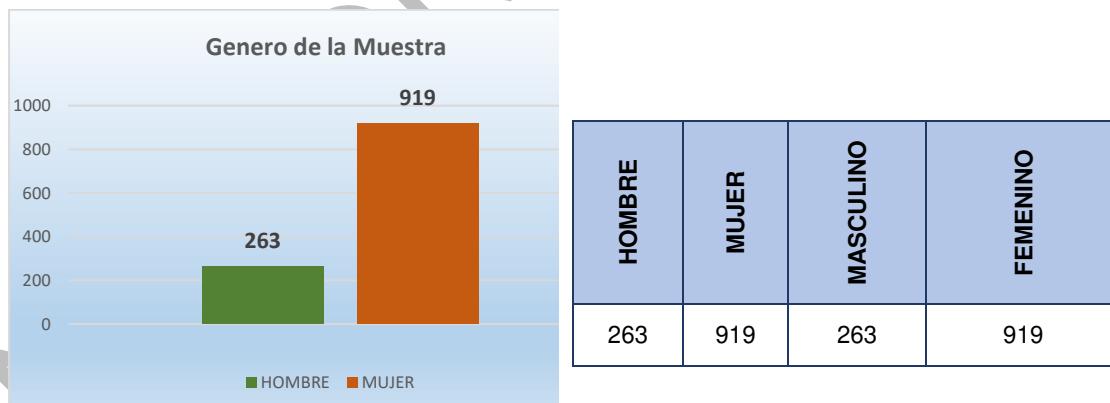
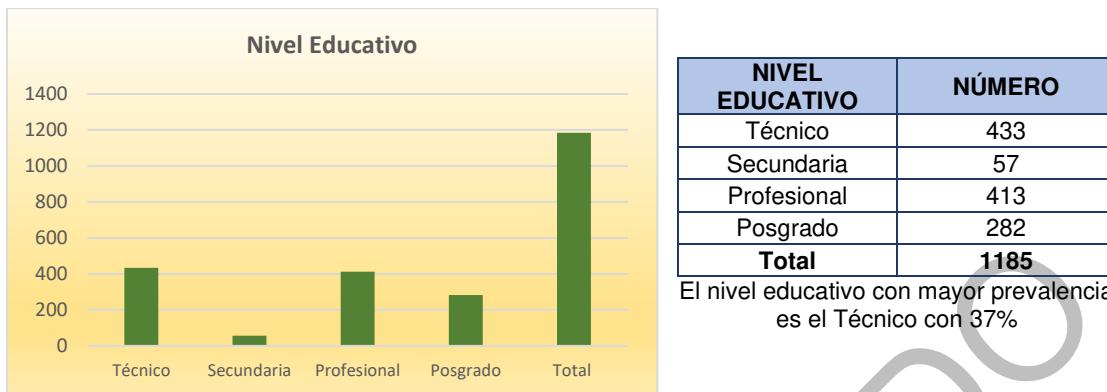




Gráfico 3. Nivel Educativo de la Muestra



Grupo 4. Grupo Étnico de la Muestra

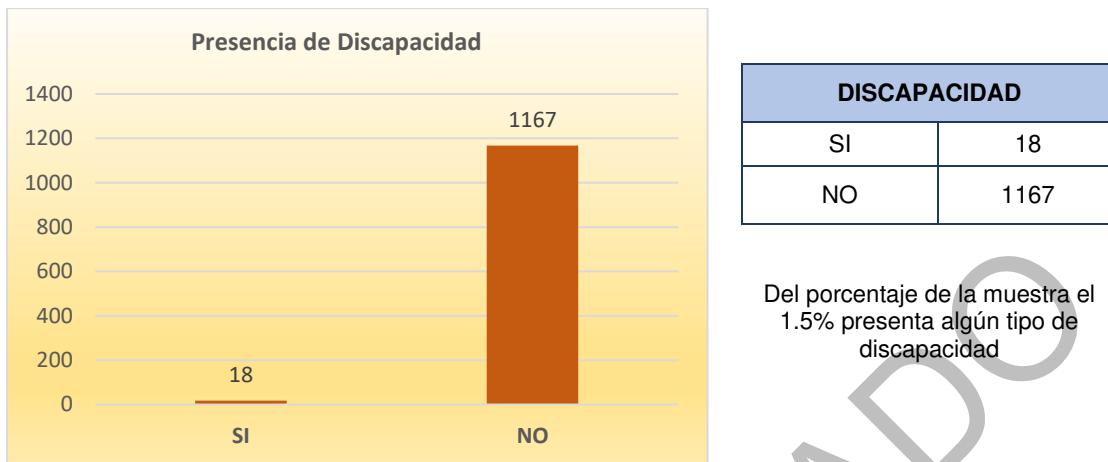


Grupo 5. Tipo de Vinculación de la Muestra

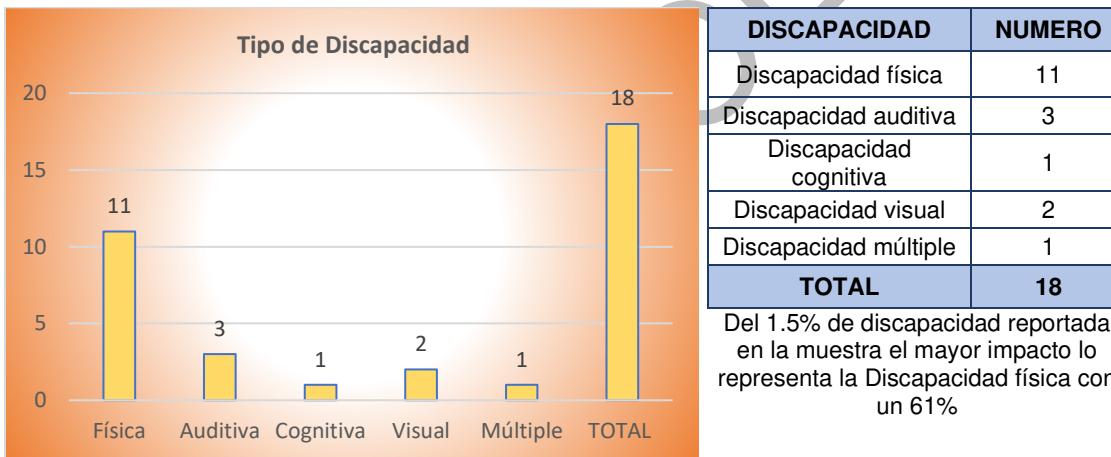




Grupo 6. Presencia de Discapacidad de la Muestra



Grupo 7. Tipo de Discapacidad de la Muestra



De conformidad con cada uno de los ítems de la encuesta de necesidades y expectativas con respecto a la línea de Capacitación, los resultados se visualizaron así:

**Tabla 1.** Del eje de gestión clínica excelente y segura le gustaría recibir capacitación en temas como

<b>3.1. Del eje de gestión clínica excelente y segura le gustaría recibir capacitación en temas como:</b>	Protocolos, guías y procedimientos clínicos.	405
	Seguridad del paciente.	393
	Buenas prácticas clínicas.	388
	Formación de acuerdo a la Resolución de Habilitación 3100.	366
	Actualizaciones Temáticas de Enfermería.	311
	Temas asociados al servicio de farmacia.	213
	Temas asociados al servicio de laboratorio.	191
	Gases medicinales.	152



De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la gestión clínica excelente y segura con la actualización de Protocolos, guías y procedimientos clínicos, seguridad del paciente y buenas prácticas clínicas

De acuerdo con la normatividad vigente corresponde incluir independiente de la priorización la temática **Gases medicinales**.

**Tabla 2.** Del eje de atención centrada en el usuario le gustaría recibir capacitación en temas como:

3.2. Del eje de atención centrada en el usuario le gustaría recibir capacitación en temas como:	Primeros Auxilios.	491
	Derechos y deberes.	356
	Entrenamientos específicos (BLS, ACLS, PALS, NALS, etc.).	340
	Rutas Integrales de atención en Salud – RIAS.	299
	Derechos Humanos.	286
	Información, orientación y atención al usuario y su familia.	262
	Atención en población diferencial etnias, discapacidad y otros.	250
	Estrategia IAMII.	240

De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la **atención centrada en el usuario** con la actualización de temáticas de primeros auxilios, derechos y deberes y entrenamientos específicos (BLS, ACLS, PALS, NALS, etc.).

De acuerdo con la normatividad vigente corresponde incluir independiente de la priorización la temática **Estrategia IAMII**.

**Tabla 3.** Del eje de gestión de la tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como:

3.3. Del eje de gestión de la tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como:	Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint).	576
	Inteligencia Artificial.	445
	Inglés (básico, intermedio y avanzado).	403
	Herramientas de manejo de bases de datos.	295
	Seguridad Informática.	266
	Manejo del aplicativo Almera.	264
	Gestión Documental.	234
	Tecnovigilancia (programa, formas de reporte y tipos de sucesos relacionados con dispositivos) y uso seguro de equipos.	172
	Dinámica Gerencial Hospitalaria DGH.	152

De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la **gestión de la tecnología** con la actualización de temáticas de Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint), Inteligencia Artificial, inglés (básico, intermedio y avanzado)

De acuerdo con la normatividad vigente corresponde incluir independiente de la priorización la temática **Dinámica Gerencial y los aplicativos institucionales**

**Tabla 4.** Del eje de gestión del riesgo le gustaría recibir capacitación en temas como:

<b>3.4. Del eje de gestión del riesgo le gustaría recibir capacitación en temas como:</b>	Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST (emergencias y desastres).	<b>571</b>
	Bioseguridad: IAAS, Higiene de manos, limpieza y desinfección.	<b>329</b>
	Gestión Integral del riesgo.	<b>310</b>
	Seguridad vial, mecánica básica, manejo defensivo y comando incidentes.	<b>260</b>
	Ética Médica - acciones médico legales.	<b>249</b>
	Transparencia, lucha contra la corrupción y conflicto de intereses.	<b>219</b>
	Protección radiológica.	<b>216</b>
	Sarlaft.	<b>151</b>

De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la **gestión del riesgo** con la actualización de temáticas de Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST (emergencias y desastres), Bioseguridad: IAAS, Higiene de manos, limpieza y desinfección, Gestión Integral del riesgo

De acuerdo con la normatividad vigente corresponde incluir independiente de la priorización la temática **Sarlaft y Política de Integridad**.

**Tabla 5.** Del eje de transformación cultural le gustaría recibir capacitación en temas como:

<b>3.5. Del eje de transformación cultural permanente le gustaría recibir capacitación o sensibilización en temas como /</b>	Liderazgo	<b>505</b>
	Comunicación	<b>448</b>
	Sistema único de habilitación - Sistema Único de Acreditación - Hospital Universitario	<b>347</b>
	Cultura de integridad - valores del servicio público	<b>335</b>
	Gestión del Conocimiento, investigación e innovación.	<b>295</b>
	Negociación colectiva	<b>220</b>

De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la **transformación cultural** con la actualización de temáticas de Liderazgo, Comunicación, Sistema único de habilitación - Sistema Único de Acreditación - Hospital Universitario.

De acuerdo con la normatividad vigente corresponde incluir independiente de la priorización la temática **Negociación Colectiva**.

**Tabla 6.** Del eje de humanización le gustaría recibir capacitación en temas como:

<b>3.6. Del eje de humanización le gustaría recibir capacitación o sensibilización en temas como: /</b>	Humanización en los servicios de salud.	<b>450</b>
	Manejo del usuario difícil.	<b>374</b>
	Duelo.	<b>359</b>
	Habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, convivencia y resolución de conflictos.	<b>349</b>
	Donación de órganos.	<b>333</b>
	Muerte Digna.	<b>304</b>
	Atención humanizada centrada en la persona.	<b>237</b>
	Dolor.	<b>211</b>
	Teletrabajo.	<b>206</b>

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

De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la **Humanización** con la actualización de temáticas relacionada con Humanización en los servicios de salud, Manejo del usuario difícil y Duelo, sin embargo, por normatividad se requiere **Donación de órganos y Muerte Digna**.

**Tabla 7.** Del eje de responsabilidad social le gustaría recibir capacitación en temas como:

3.7. Del eje de responsabilidad social le gustaría recibir capacitación o sensibilización en temas como: /	Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA.	384
	Movilidad sostenible.	374
	Alimentación saludable -Mercados campesinos.	366
	Responsabilidad Médico Legal.	323
	Docencia - investigación: investigación fortalecimiento de competencias a docentes.	298
	Telemedicina.	217
	Negociación colectiva.	190

De acuerdo con la prioridad de este Eje, se prioriza la **responsabilidad social** con la actualización de temáticas relacionadas con el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA, Movilidad sostenible y Alimentación saludable - Mercados campesinos, con ocasión de la normatividad vigente se debe incluir Responsabilidad Médico Legal y proceduralmente la **Telemedicina y Tele-experticia**

**Tabla 8.** Dentro de la Flexibilidad que promueve la Subred Sur, estoy interesado en recibir capacitaciones dentro de modalidades

MODALIDAD DE ESTUDIO	
Virtual.	607
Mixta: Virtual – presencial.	582
Presencial.	166

En este orden de la información se generará un proceso de educación que cumpla con los estándares en un esquema de equilibrio y apropiación a todo nivel.

#### 7.5.7. Lectura de necesidades derivada de la matriz de necesidades de capacitación por dependencia.

Conforme a las Temáticas solicitadas por las diversas áreas en apropiación del esquema de Capacitaciones orientadas por procesos se puede indicar la siguiente priorización POR Direcciones y oficinas de acuerdo a la estructura organizacional.

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCION ADMINISTRATIVA	Contratación Control y cuidado de bienes Ética Formación de equipos General Gestión documental Humanización en los servicios de salud Manejo de Excel y hojas de Google para facilitar el trabajo Manejo de plataformas dinámica, almera, agilsalud y otros aplicativos que sean necesarios para nuestras labores diarias Tableros de control

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



AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	Actualización temas contratación Capacitación Digital Constante Capacitaciones cliente interno Capacitaciones en Secop II Causas para suspensión de contratos Debido diligenciamiento de documentos como Estudio de necesidades Inteligencia artificial, optimización de procesos. Trato verbal entre funcionarios

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCION DE GESTION DEL RIESGO	Resolución 2350 del 2020 manejo de la desnutrición aguda moderada o severa tanto el manejo ambulatorio como hospitalario manejo de emociones Acoso laboral Gestión del riesgo psicosocial; atención en crisis y primeros auxilios psicológicos; prevención del riesgo en contextos comunitarios; manejo de eventos críticos. Impacto en la salud mental del trabajador en salud pública Manejo del síndrome de burnout Prevención de conductas de riesgo. Consumo de alcohol y tabaco Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de emergencias Trabajo en equipo, comunicación asertiva EISP Eventos de Interés en Salud Pública, Notificación, responsabilidades y activación de acciones en salud publica Manejo adecuado del tiempo, planeación y asertividad AIEPI Contaminación ambiental, PIGA, Vigilancia sanitaria Comunicación asertiva Promoción de la salud y garantía de derechos en comunidades indígenas Atención a personas en condición de discapacidad Duelo, síndrome de burnout. Actualización en temas de enfermería y RCP básico y avanzado Epidemias, picos respiratorios, prevención cáncer Investigación Violencia Intrafamiliar y de Género Habilidades blandas Liderazgo Atención Humanizada a Usuarios de familias, establecimientos comerciales, e institucionales. Trato humanizado a los colaboradores y entre colaboradores Énfasis de autocuidado y humanización Inteligencia Artificial Estrategia IAMII



	Programa ampliado de inmunización
	Capacitación sobre norma ISO 31000
	Código penal en salud
	actualizaciones en normatividad SST, reformas salud, laboral, pensional. Etc.
	Manejo de herramientas ofimáticas y manejo de bases de datos
	Uso de herramientas tecnológicas y SIG aplicados a la gestión del riesgo, Primeros auxilios básicos y atención prehospitalaria.
	Primeros auxilios
	Primeros Auxilios Psicológicos
	Psicología para cuidar su cuerpo
	Mitigación del riesgo
	Posibles riesgos
	Promoción prevención
	Promoción y prevención
	Protocolos SIVIGILA
	Resolución 3280 Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal
	Rutas Integrales de Atención
	Ánálisis del riesgo en salud pública, Respuesta a emergencias sanitarias, Comunicación del riesgo
	Lenguaje inclusivo de señas

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS	Actualización del Manejo de actividades de PyD Actualización en evidencia científica Atención humanizada de líderes y colaboradores Atención Medica Oportuna Capacitación gestión riesgo Manejo de usuario Difícil Manejo del síndrome de burnout y estrés SST y Plan Hospitalario de Emergencias Guías clínicas y protocolos Manejó de pacientes difíciles y groseros Primeros auxilios Teletrabajo

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	Atención al usuario y charlas de salud y valoración médica Códigos de asignación de citas, CIE 10 El direccionamiento correcto de los usuarios para obtener certificado de discapacidad y capacitación a las demás especialidades en el uso correcto de los códigos CUPS para el área de rehabilitación física Humanización Manejo de sustancias tóxicas



	Manejo seguro de los medicamentos paquete instruccional
	Mecanismos para el trabajo en equipo
	Mejorar la atención en los servicios de toma de muestras, radiología y farmacia
	Primeros Auxilios
	Protección radiológica
	refuerzo en TICS
	Rehabilitación
	Seguridad y salud en el trabajo SG - SDT
	Socializar protocolos de tomas de muestras y equipos de ventilación mecánica

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCION DE SERVICIOS AMBULATORIOS	ACLS Atención al paciente Cardiología Comunicación y liderazgo Inteligencia artificial Inteligencia financiera Facturación Manejo de paciente oncológico Protocolos de manejo en pediatría humanización entre compañeros Responsabilidad médico legal en el registro clínico Solución a conflictos internos Telemedicina e inteligencia artificial Violencia física y familiar Trabajo en equipo Uso seguro de medicamentos para pacientes polimedicados

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	Actualizaciones de normatividad Humanización - saludo - empatía - liderazgo Contratación Cultura organizacional Derechos y deberes contratistas No discriminación Manejo de trabajo en equipo Manejo de trastornos psicológicos Movilidad sostenible SST Y EMERGENCIAS Salud mental de funcionarios de salud pública



AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
DIRECCION DE URGENCIAS	Atención inmediata
	Capacitación cumplimiento criterios de notificación eventos de interés en salud pública, decreto 3518 de 2006
	Manejo de paciente difícil, o psiquiátrico.
	Manejo de pacientes quemados
	Manejo de urgencias
	Soporte vital avanzado ACLS Y BLS
DIRECCION FINANCIERA	Humanización para trato de colaboradores y usuario y entre compañeros
	Competencia
	Productividad del trabajador
	Trabajo en equipo
	Atención al usuario con sensibilidad y empatía
	Educación financiera
GESTIÓN AMBIENTAL	Finanzas personales
	Actividades que promuevan la no contaminación que afecta la salud
	Biodiversidad
	Capacitación en licores y carnes
	Capacitación en temas relacionados con la huerta casera
	Control y riesgos ambientales
	Ecosistema
	Educación ambiental
	Gestión ambiental
	Huella de carbono
	Manejo de los recursos naturales
	Manejo de residuos peligrosos
	Matriz de compatibilidad química
	Movilidad sostenible
	Residuos cortopunzantes
	Temas de sostenibilidad
	Uso razonable de la tecnología

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
GESTIÓN AMBIENTAL	Actividades que promuevan la no contaminación que afecta la salud
	Biodiversidad
	Capacitación en licores y carnes
	Capacitación en temas relacionados con la huerta casera
	Control y riesgos ambientales
	Ecosistema
	Educación ambiental
	Gestión ambiental
	Huella de carbono
	Manejo de los recursos naturales
	Manejo de residuos peligrosos
	Matriz de compatibilidad química
	Movilidad sostenible
	Residuos cortopunzantes
	Temas de sostenibilidad
	Uso razonable de la tecnología



AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
GESTIÓN DOCUMENTAL	Apropiación y uso del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos AGILSALUD
	Archivo físico
	Consentimientos
	Gestión documental
	Gestión documental y tablas de retención para hojas de vida de equipos biomédicos.
	Manejo de bases de datos
	Herramientas ofimáticas
	Temas Historia Clínica
	Tratamiento de Datos, correcto uso de documentos públicos y privados
	Uso de ágilsalud, manejo de documentos físicos

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA ASESORA COMUNICACIONES	Canales efectivos y assertivos de escucha activa
	Cómo se realiza el proceso de visualización de las diferentes áreas de la subred
	Comunicación assertiva y efectiva, verbal y no verbal.
	Comunicación digital
	Manejo del duelo
	Piezas comunicativas
	Preparación y respuesta ante alguna crisis en medios y redes sociales
	Procesos SST
	Salud mental
	Servicio al cliente
	Sistemas de comunicación
	Técnicas de diseños básico para piezas comunicativas

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA ASESORA DESARROLLO INSTITUCIONAL	Acceso y accesibilidad institucional
	Aplicación de la inteligencia artificial
	Derecho
	Escucha activa
	Formas correctas de expresión
	fortalecimiento de la gobernanza, gestión de calidad Alianzas y convenios
	Habilitación
	Humanización servicios de salud
	Manejo de tiempo
	Networking

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



	Planeación institucional y estratégica; gestión por procesos; seguimiento y evaluación de planes; indicadores de gestión; normatividad aplicada; control interno y herramientas ofimáticas (Excel).
	Plataforma estratégica
	Primeros auxilios
	Salud mental

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA DE CALIDAD	Acreditación
	Actualización de guías y protocolos
	Actualización de la norma
	Aseguramiento de calidad
	Comunicación asertiva, manejo del tiempo
	Cumplimiento del manual de bioseguridad, estrategia multimodal
	Enfoque diferencial, gestión de indicadores, inteligencia artificial
	Gestión por procesos
	Habilitación Resolución 3100 del 2014
	Humanización en los servicios de salud.
	Indicadores
	Prevención de violencia
	Procesos de formación
	Salud de los trabajadores
	Seguridad del paciente
	Servicio de calidad al usuario

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Acoso laboral
	Como generar informes de irregularidades en VSP
	Normativa y contexto, gestión de procesos disciplinarios, y prevención y formación.
	Preservación del orden interno, modalidades de conductas disciplinables
	Reconocimiento de riesgos
	Responsabilidades del colaborador en glosas

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Auditorias
	Capacitar en los servidores en la nueva guía de administración del riesgo.
	Derechos y deberes del servidor público

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



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frente a valores éticos</li> <li>Manejo de estrés</li> <li>Duelo y Trato Humanizado</li> <li>Manejo interno de auditoría</li> <li>Salud mental</li> <li>Sistema de Control Interno, Mapa de Aseguramiento y Líneas de Defensa.</li> </ul>
--	--

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en Autoestima</li> <li>Como ser docente sin tener la formación</li> <li>Convenios docentes</li> <li>Derechos de autor</li> <li>Discapacidad</li> <li>Elaboración de protocolos y guías</li> <li>especialización docencia universitaria</li> <li>Fortalecimiento en manejo de historia clínica</li> <li>Fortalecimiento en sistemas y salud pública</li> <li>Implementación de Hospital Universitario</li> <li>Inteligencia artificial</li> <li>investigación</li> <li>Manejo de herramientas tecnológicas</li> <li>Motivación</li> <li>Procesos de Análisis en Investigación</li> <li>Proyectos de innovación aplicados al sector salud</li> <li>Rutas de atención</li> </ul>

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acerca de apoyo y barreras de acceso de personas con discapacidad</li> <li>Actualización en seguridad social</li> <li>Aquí tienes una lista organizada de temas sobre Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano, útiles para trabajos académicos, proyectos sociales, capacitaciones o intervención desde Trabajo Social y Concepto y tipos de participación comunitaria (informativa, consultiva, decisoria, autogestión).</li> <li>Participación comunitaria y empoderamiento social. Liderazgo comunitario y organización social.</li> <li>Ética y responsabilidad en el servicio al ciudadano. Comunicación efectiva y resolución de conflictos con la ciudadanía.</li> <li>Atención centrada en el usuario, familia y comunidad</li> <li>Atención y humanización</li> </ul>



	Atención y orientación al ciudadano, mecanismos de participación y participación comunitaria en salud
	Autorizaciones de medicamentos, citas programadas
	Cómo apoyar al cuidado
	Comunicación asertiva
	Dignificación laboral,
	Duelo
	Educación Psicológica
	Enfoque diferencial conflicto de intereses
	Entorno social
	Formas de participación comunitaria en Salud
	Formas de Participación y control social
	Habilidades blandas, herramientas tecnológicas, liderazgo
	Manejo de emociones, estrategias de promoción y prevención de las mismas
	Manejo de líderes comunitarios
	Manejo de PQRSD
	Manejo de usuario difícil
	Manejo del consumo de drogas
	Manejo y respecto
	Participación comunitaria, atención y servicio al ciudadano
	portafolio de servicios
	Prevención y promoción de enfermedades de transmisión sexual
	Proceso para una buena atención
	Responsabilidad Laboral, Resolución de conflictos
	Ruta de evacuación, primero auxilios, pausas activas, manejo de paquete office
	Salud mental
	Servicio al ciudadano
	Temas enfocados al servicio
	Trabajo en equipo
	tramites y servicios
	Trato digno
	Violencia
	Sustancias psicoactivas
	intrafamiliar



AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
Oficina de Sistemas de Información TICS	Avances de la tecnología Bases de datos Buen trato al funcionario y donde se puede exponer un maltrato  Capacitación en manejo, calidad y oportunidad de la información en los sistemas de información institucionales. Actualización en normatividad vigente relacionada con el uso, reporte y protección de la información en salud. Fortalecimiento en análisis, validación y depuración de bases de datos. Articulación entre sistemas de información (SIVIGILA, RIPS, BAI y otros aplicativos institucionales). Uso adecuado de herramientas tecnológicas para el reporte oportuno de eventos de interés en salud pública. Buenas prácticas en seguridad de la información y confidencialidad de datos.  Capacitaciones en gestión documental Ciberseguridad, inteligente artificial Gestión documental Inteligencia artificial Manejo correcto de las TICS Manejo de bases de datos y Excel Manejo office Mejoramiento aplicativo Dinámica Programas Protección de datos Seguridad de la información

AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
OFICINA JURIDICA	Derechos para una vida digna Abordaje legislativo frente a familiares y usuarios difíciles. Amenazantes y que graban la explicación o atención médica.  Capacitación para informar al usuario sobre rutas jurídicas y todo lo legal pertinente, según sea el caso  Órdenes de prestación de servicios, subordinados, derechos deberes y todo lo relacionado  Responsabilidad médico legal -desde lo individual Entidades estatales Actualización normativa Orientación Y Asesoría Uso de nuevas tecnologías en la gestión del riesgo.  Obligaciones contractuales y derechos contratistas OPS



AREA	TEMATICAS SOLICITADAS
SUBGERENCIA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Capacitación de determinantes sociales en salud y su relación con el estado físico de una persona.
	Capacitación De Excel, Programas Actuales
	Capacitación emotiva
	Recibir información asociada a los trastornos musculares por sedentarismo
	Salud mental
	Trabajo en equipo

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

- Salud mental
- Habilidades blandas
- Herramientas ofimáticas
- Sistema de acreditación en salud
- Inteligencia Artificial
- Humanización en la atención
- Gestión documental
- Acoso Laboral
- Información financiera
- Manejo de pacientes Difíciles
- Primeros Auxilios

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

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

Con el fin de fortalecer las competencias de los miembros de la Junta Directiva de esta Subred, para el desempeño de sus funciones y desarrollo de las actividades en la cuales participa, se solicitó el diligenciamiento de la **ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, ASESORIA Y EDUCACIÓN CONTINUADA**, vigencia 2026, que se trabajó de manera colaborativa para determinar los requerimientos a nivel individual.

Las encuestas fueron diligenciadas por los miembros de la Junta en la sesión del 12 de diciembre de 2025, con una participación del 100%.

**Ítem N° 1** - Frente a las siguientes temáticas, por favor indique el nivel de importancia que tiene para usted dentro de su rol en la Junta Directiva y diligencie la calificación correspondiente frente a cada tema propuesto

Ética de lo Público	Habilidades y competencias	Transformación digital	Mujer Diversidad e Inclusión	Derechos Humanos	Territorio y ambiente
2	4	3	3	2	0



**Ítem N° 2 -** ¿Qué temáticas considera que complementan la gestión Administrativa deben ser impartidas a los miembros de Junta Directiva?

Humanización Integral	Normatividad en archivo	Gestión del Riesgo	Acreditación y Habilitación
6	1	1	6

**Ítem No 3 –** Marcar opciones en orden de prioridad, donde 1 es poco importante y 4 muy importante

Gestión Financiera Pública	Salud mental	Transparencia e Integridad	MIPG	Participación Ciudadana
4	4	3	4	2

**Los resultados obtenidos sin priorización fueron los siguientes:**

- Derechos Humanos
- Humanización Integral
- Gestión Financiera Pública
- Transparencia e Integridad
- Participación Ciudadana
- Ética de lo Público
- Habilidades y competencias
- Mujer Diversidad e Inclusión
- Territorio y ambiente
- Normatividad en archivo
- Salud mental
- MIPG
- Gestión del Riesgo
- Acreditación y Habilitación
- Transformación digital

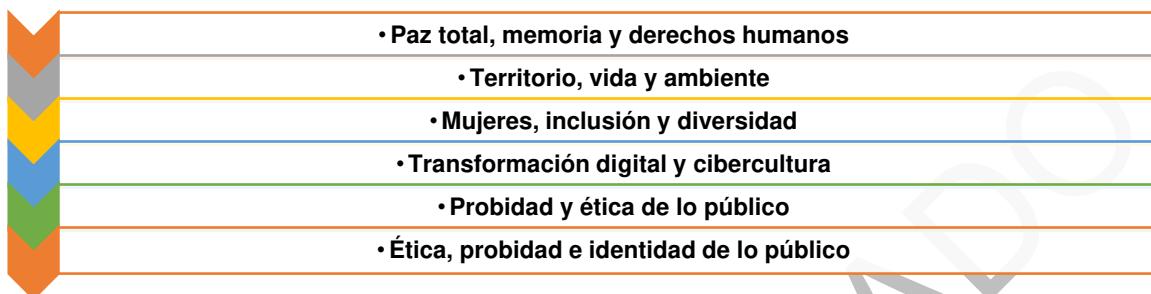
**Con la priorización de temáticas los resultados fueron los siguientes**

TEMATICA	PUNTUACION
Humanización Integral	6
Acreditación y Habilitación	6
Salud mental	4
Habilidades y competencias	4
Gestión Financiera Pública	4
MIPG	4
Transparencia e Integridad	3
Transformación digital	3
Mujer Diversidad e Inclusión	3
Participación Ciudadana	2
Ética de lo Público	2
Derechos Humanos	2
Normatividad en archivo	1
Gestión del Riesgo	1
Territorio y ambiente	0

En ese orden de ideas se prioriza para cada sesión las diez primeras temáticas, de acuerdo con la coordinación gerencial.

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.

**Eje temático de la Función Pública.**



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 9. Estructura general y temáticas del Plan Institucional de Capacitaciones**

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	No	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
Atención Centrada en el Usuario y su familia	1	Todos los ejes (6)	Inducción re inducción y entrenamiento en puesto de trabajo
	2	Paz total, memoria y Derechos Humanos Mujeres, inclusión y Diversidad	Derechos (Humanos, de la mujer y del usuario) y Deberes
	3	Mujeres, inclusión y Diversidad	Población diferencial y Lenguaje claro.
	4	Ética, probidad e identidad de lo público	Atención al paciente difícil.
	5	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Modelo de atención en salud - Rutas Integrales de atención en Salud - RIAs
	6	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Seguridad del Paciente (eventos adversos, reporte y buenas prácticas)
	7	Mujeres, inclusión y Diversidad Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Atención Integral a Víctimas de Violencia sexual
	8	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Soporte vital Básico, avanzado, pediátrico y neonatal. - ATLS
	9	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Atención a víctimas de ataques con sustancias químicas
	10	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Primeros auxilios
	11	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y	Toma de muestras de laboratorio clínico y POCT

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



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	No	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
		competencias, Territorio, vida y ambiente	
12	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Manipulación de alimentos	
13	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público	Manejo del Dolor y Manejo del Duelo	
14	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público	Atención de la salud Oral	
15	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Seguridad Alimentaria y Nutricional	
16	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Salud mental (primeros auxilios psicológicos) y de consumo de sustancias psicoactivas	
17	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Infecciones asociadas a la atención en salud IAAS (higiene de manos, limpieza y desinfección, bioseguridad).	
18	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Administración de medicamentos	
19	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Rehabilitación Hospitalaria y equipos de ventilación mecánica	
20	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Guías y protocolos de atención	
21	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total memoria y derechos humanos	Farmacovigilancia – Hemovigilancia – Tecnovigilancia - Reactivovigilancia	
22	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Responsabilidad médico legal y diligenciamiento de historia clínica.	
23	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Buenas prácticas clínicas	

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



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	No	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
Humanización de la atención en salud	24	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total memoria y derechos humanos	Manejo de gases medicinales y Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales BPM
	25	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Donación y trasplante de órganos y tejidos - Cuidado del donante
	26	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Muerte Digna
	27	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Telemedicina y Tele experticia
	28	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Humanización en la atención y en las relaciones personales
	29	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Comunicación asertiva y trabajo en equipo
	30	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Liderazgo y Manejo del tiempo
	31	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total , memoria y derechos humanos	Manejo de emociones y solución de conflictos
	32	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total , memoria y derechos humanos	IAMMI
	33	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Abordaje de Gestión del riesgo Construcción, Seguimiento y reporte de Riesgos
Gestión del riesgo	34	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Protección radiológica
	35	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Defensa jurídica para las entidades públicas

**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.



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	No	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
Gestión de la tecnología	36	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST
	37	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Conocimientos financieros
	38	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Plan Hospitalario de Emergencias y seguridad vial
	39	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Integridad, Anticorrupción, Anti soborno, Conflicto de Interés
	40	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Acoso laboral, sexual y mixto
	41	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	SARLAFT
Transformación Cultural	42	Transformación digital y cibercultura	Manejo de la herramienta office (Excel básico, intermedio y avanzado word power point Paint)
	43	Transformación digital y cibercultura	Desarrollo de competencias digitales, Inteligencia artificial
	44	Transformación digital y cibercultura	Sistema de Información Institucionales Almera, Agil salud, Dinámica Gerencial o Siasur.
	45	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura	Biomédica
	46	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente y Mujer inclusión y diversidad	Teletrabajo
NO	47	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	Sistema único de Acreditación en Salud - Hospital Universitario y Sistema Único de Habilitación - Resolución 3100 de 2019.
	48	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	Investigación (formación en investigación, producción académica y elaboración de documentos científicos) e Innovación.
	49	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	Gestión documental (preservación, conservación o manejo de archivo digital)
	50	Habilidades y competencias y Ética, probidad e identidad de lo público	Competencias docentes (docencia y pedagogía)
	51	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Contratación pública (OPS y Bienes y servicios) Manuales, informes, funciones y manejo de SECOP.

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



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	No	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
	52	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG
	53	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Facturación y auditoria en salud
	54	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Bilingüismo (ingles u otros idiomas)
	55	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Negociación colectiva y gestión de conflictos.
	56	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Transparencia y acceso a la información
	57	Ética, probidad e identidad de lo público,	No discriminación y asesoría de denuncias.
Responsabilidad Social	58	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Gestión ambiental (PIGA) Sostenibilidad ambiental
	59	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Responsabilidad social

## 7.6. 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 SMARTSUR.
- **Modalidad Mixta o B-learning:** Como su nombre lo dice, es la que se realiza combinando la de modalidad presencial y virtual.

## 7.7. EJECUCIÓN

### 7.7.1. Presupuesto

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026 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 Veintitrés millones ochocientos cinco mil pesos M/CTE (\$ 23.805.000).

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 DAFFP
- Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA
- Secretaría Distrital de Salud - CDEIS
- Oferta de Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD
- Secretaría Mayor de la Alcaldía “Soy 10 aprende”
- Archivo General de la Nación
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP

### 7.7.2. 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 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 2026 se desarrolla junto con los programas de Inducción, re inducción e inducción específica.

### 7.7.3. 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 SMARTSUR, los temas a tratar son priorizados y se establecerán bajo estas temáticas generales:

- Direccionamiento Y Gerencia
- Gestión Del Talento Humano
- Gestión Del Ambiente Físico
- Gestión De La Información -Tic
- Atención Centrada En El Usuario
- Control Y Evaluación De La Gestión

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 imparte a todos los colaboradores y colaboradoras cada dos años y su desarrollo se ejecuta a través de la Plataforma Virtual SMARTSUR

#### 7.7.4.Inducción Específica (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, 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.

### 7.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### 7.8.1. 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 2026.

#### 7.8.2. 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 Trimestralmente y su presentación se realizará anual.

- **% 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 85%

- **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 Acciones Ejecutadas en el Periodo / Número de Acciones Programadas en el Periodo) x 100 Meta 98%

#### 7.8.3. Indicadores de impacto de la Capacitación

Esta medición se realizará de acuerdo con la metodología de Donald Kirkpatrick, entendiendo que es un instrumento aplicado de acuerdo con el 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 Encuestas con Calificación igual o superior al 80% / Total de Encuestas Calificadas) x 100%. Meta 82%

**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%, según los indicadores definidos en la Política Institucional de Gestión de Talento Humano.

Dentro de los criterios que se tienen en cuenta para medir el nivel de apropiación del conocimiento están:

- **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.

**Indicador:** % apropiación al Conocimiento = (Número de participantes que alcanzan el nivel esperado / Total de participantes evaluados) x100%. Meta 92%

## 7.9. OBLIGACIONES

### 7.9.1. Obligaciones de los colaboradores y colaboradoras beneficiarios

- Diligenciar el Formato de Asistencia a las Acciones de Formación - Capacitación o Entrenamiento.
- Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento / Reentrenamiento).
- Asistir puntualmente o culminar los programas de aprendizaje (inducción / reinducción / capacitación).
- Cumplir con el mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (depende del programa y la institución que lo imparte)
- Cuando las acciones de formación sean virtuales, ingresar periódicamente a las plataformas en que se desarrollen y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar la formación.
- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- 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.

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

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

#### 7.9.2. 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 2025.

- Registro de Asistencia establecido en la entidad
- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación
- Otros soportes como ficha técnica de formación, presentaciones u otros, que evidencien las acciones de formación.

#### 7.10. 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 SMARTSUR 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. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución Nº 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

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



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](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](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](http://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/imp/media/file/CARTILLA%203%20DETECCION\\_NECESIDADES.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/imp/media/file/CARTILLA%203%20DETECCION_NECESIDADES.pdf)
11. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPg [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644\\_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf](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 República 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.subredesuroccidente.gov.co/sites/default/files/planeacion/DOCUMENTO%20PTS%202020-2024%202027042020.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-%20202030%20%20Marzo%20de%202020%20\(1\)](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%20202030%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\\_Formacion\\_y\\_capacitacion\\_7\\_12\\_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_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, Diagnóstico Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE. Noviembre 2023. Secretaría Distrital de la Mujer.
24. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30\\_Plan\\_nPNUD](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nPNUD). (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.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0190\\_1995.html](http://www.secretariosenado.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](https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion_interes/glosario/sarlaft)
33. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)
34. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
35. <https://gestion.pensemoss.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:

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – CAPACITACIÓN 2026

## 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 los datos relevantes al año vigente.
2019-11-14	3	Inclusión del desarrollo de las actividades y líneas de trabajo, de acuerdo a la normatividad 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 completamente y se armoniza con los lineamientos de la Función Pública, se amplía alcance de 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.



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.
2024-01-26	8	Se actualizo normatividad, 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.
2025-01-31	9	Se realiza revisión y actualización de normatividad, el capítulo de metodología con las actuales necesidades de la vigencia 2024 y se estructura el Plan de trabajo 2025.
2026-01-30	10	Se ajusta el contenido del documento.

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 **28 enero de 2026** se aprobó el presente Plan.

ELABORADO / MODIFICADO	REVISADO	CONVALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Derly Ximena Mesa Oliveros	<b>Nombre:</b> Julies Katherine León Beltrán	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Viviana Marcela Clavijo
<b>Cargo:</b> Profesional Universitario	<b>Cargo:</b> Director Operativo Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> Profesional especializado – Control documental Oficina Calidad	<b>Cargo:</b> Gerente
<b>Fecha:</b> 2026-01-27	<b>Fecha:</b> 2026-01-27	<b>Fecha:</b> 2026-01-30	<b>Fecha:</b> 2026-01-30