

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN GH-FYD-CAP-PL-01 V9



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

1. INTRODUCCIÓN:

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

La formulación del Plan Institucional de Capacitación se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, Decreto 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 correspondiente a la vigencia 2025, con el fin de desarrollar el capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que den cumplimiento a los objetivos institucionales, al crecimiento humano, a la generación, producción de conocimiento, innovación, transformación y transferencia de conocimientos.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025 de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

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

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

2. OBJETIVO:

2.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

2.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Fortalecer las competencias técnicas funcionales del personal misional y administrativo de acuerdo a la normatividad vigente.
- Generar espacios para trabajar competencias de habilidades blandas y temas de salud mental en todos los colaboradores y colaboradoras de la entidad, con el fin de aportar no solo a su bienestar y crecimiento personal sino a una cultura organizacional.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

- Promover la gestión del conocimiento al interior de la Subred, de tal manera que el personal experto, transfiera sus conocimientos, habilidades y experiencias a otros colaboradores y colaboradoras de forma participativa y didáctica redundando en el mejoramiento del desempeño institucional.
- Elevar el nivel de apropiación de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.
- Contribuir a la construcción de una cultura con enfoque al mejoramiento continuo para alcanzar estándares superiores de calidad, la gestión eficiente, trato humanizado, socialmente responsable y la optimización de los recursos.

3. ALCANCE:

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todas las colaboradoras y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E e involucra al personal en formación y empresas tercerizadas. Es un documento generado por el proceso de gestión del Talento Humano con el acompañamiento de la comisión de personal y aprobado por el comité de Gestión y Desempeño.

DESDE: El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO.

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

4. DEFINICIONES:

ANDRAGOGIA: La Andragogía estudia la educación y el aprendizaje del adulto. Este concepto lo propuso la UNESCO, organización que plantea que los preceptos andragógicos ayudan a identificar “la Forma en que se logra el aprendizaje en la educación de adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo auto-sostenido e integral que los lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social”

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

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

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

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

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

COMPETENCIA: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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.

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: 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.

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

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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

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

ENTRENAMIENTO: Preparación del colaborador en el sitio asignado para desarrollar una actividad específica brindándole toda la información y orientación pertinente sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia.

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

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN: Análisis y verificación continua de un sistema, programa o curso de formación para determinar los resultados alcanzados, así como la calidad y eficacia de los métodos empleados para introducir mejoras en la formación.

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Conjunto de acciones de formación articuladas, que se ejecutan en un tiempo y recursos determinados y tiene como objetivo desarrollar en el (la)



funcionario(a) o colaboradores y colaboradoras sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales, así como la eficacia personal y grupal.

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

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

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

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

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

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Artículo 53. Por el cual se garantizan los principios mínimos para los trabajadores. Artículo 54. Establece "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".	Asamblea Constituyente de Colombia de 1991
Ley 115	1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación	Congreso de La República de Colombia
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	El Congreso de Colombia
Ley 489	1998	Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.	El Congreso de Colombia
Ley 1567	1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	Presidente de la República de Colombia
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y	El Congreso de Colombia



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		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	
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
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. Artículo 9º , 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.
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
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
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



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Decreto 1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control.	Presidente De La República
Decreto 894	2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera	Presidente De La República
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
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 2023.

6. RESPONSABLES:

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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

7. CONTENIDO DEL PLAN:

7.1. GENERALIDADES

La Subred de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, por ende, sus lineamientos parten desde el Plan Distrital de Desarrollo 2024 – 2027 “Bogotá Camina Segura” desde donde parte su Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 aprobado mediante 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 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 ESTRATÉGICA INTERNA	META SUBRED SUR	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA 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 realizados 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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

OBJETIVIDAD: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

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

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

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

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

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

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

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

7.4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

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

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

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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

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

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

Figura 2. Ejes temáticos



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

- **Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- **Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:** con el fin de interpretar y comprender los territorios como construcción social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los y las servidoras tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios rurales o urbanos, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos inconvenientes socioterritoriales, como propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
- **Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la ley 2294 de 2023.
- **Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar aplicar los fundamentos de la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques, y modelos propuestos alrededor de las tendencias de la industria impactan de una u otra manera en la administración pública.

- **Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público:** La capacitación en ética y probidad es importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos son una preocupación creciente en muchos países, las y los trabajadores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de intereses o una tentación de actuar de manera indebida.
- **Eje 6. Habilidades y Competencias:** a través de este eje, se pueden fortalecer competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales, y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol de servidor o servidora.

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

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

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

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se diseña de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y cognitivista el aprendizaje basado en problemas, donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el expositor, facilitador o docente.

7.5. METODOLOGÍA

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

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



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

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



7.5.1. Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional DNAO

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

- Requisitos de habilitación (Resolución 3001 de 2019) y acreditación en salud (Decreto 903 de 2014) derivadas del Sistema obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.
- Plataforma Estratégica – Direccionamiento estratégico.
- Resultados obtenidos del estudio de Clima Organizacional DASCD de la vigencia 2022.
- Resultados evaluación del desempeño
- Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer 2024.
- Diagnóstico de necesidades y expectativas del cliente interno, encuesta individual virtual 2024.
- 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 2022.

La evaluación de Clima Laboral y Ambiente Organizacional para la Subred fue realizada en la vigencia 2022 de acuerdo a circular N°037 del 18 de diciembre de 2019, del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital quien presento al distrito el instrumento de medición de clima.

El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la Calidad de Vida en el Trabajo. Este instrumento fue aplicado a 2.624 entre servidores, servidoras, colaboradores y colaboradoras.

Figura 4. Estructura del modelo de evaluación de clima laboral



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

Teniendo presente el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,62%. Y un riesgo bajo del 26,38% a nivel de la entidad. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras es importante para el 2024 trabajar en los factores que puntuaron alto en comparación con los otros, sin que los mismos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en riesgo medio fue: seguridad en el trabajo y remuneración, para las tres poblaciones.

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

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

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

Resultados de evaluación del desempeño.

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

- Gestión documental.

Gestión del conocimiento.

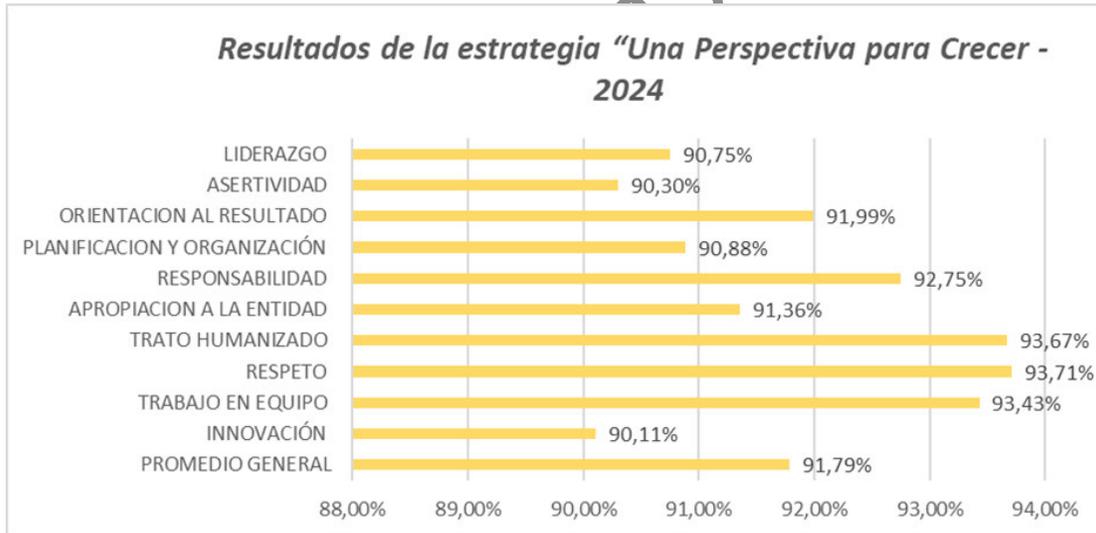
- Docencia universitaria.
- Formación en investigación.
- Formación en un segundo idioma inglés o francés.
- Herramientas ofimáticas.
- Habilidades blandas.

7.5.4. Resultados de la estrategia Una Perspectiva Para Crecer

Para la vigencia 2024 la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, dio continuidad a la estrategia diseñada en el 2022 denominada “Una perspectiva para crecer”, con el fin de valorar las competencias del “SER,” de los colaboradores y colaboradoras de orden de prestación de servicios, con ello inicio un trabajo de fortalecimiento frente a las competencias de menor nivel, garantizando el compromiso de la entidad desde su objetivo estratégico N.º 4 “Fortalecer las capacidades institucionales 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”

Como resultados de la estrategia se obtuvo la participación de 3.387 colaboradores y colaboradoras, con una metodología de evaluación de doble vía (líder del proceso y colaborador), presentando un promedio de las competencias a nivel de la entidad del 91,79%.

Figura. N.º 5 Resultados de la estrategia “Una Perspectiva para Crecer - 2024”



FUENTE: Informe de resultados de valoración de la estrategia una perspectiva para crecer 2024

Como se evidencia las competencias a fortalecer para la vigencia 2025 de acuerdo a resultados corresponden a:

En las competencias específicas

- Liderazgo

- Planificación y organización
- Asertividad

En las competencias Generales

- Apropiación de la Entidad
- Innovación

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

Para el diagnóstico de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos 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 los ejes de Bienestar Social, estímulos e Incentivos y sus correspondientes componentes; buscando con ello identificar sus necesidades y que las mismas puedan tener la mayor cobertura posible. Una vez obtenidos los resultados, se procedió a tabular y priorizar los datos para proceder al diseño y formulación del Plan.

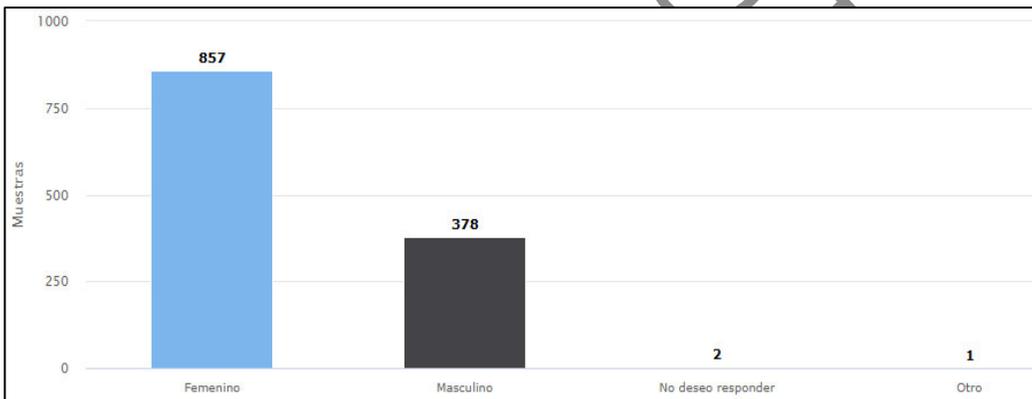
Para la vigencia 2024, el formato fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que se puede ingresar a través de un link desde cualquier computador con acceso a internet haciendo uso de esta manera de las herramientas tecnológicas.

La muestra trabajada fue con un universo de 4.962 de colaboradores y colaboradoras para el mes de diciembre de 2024 y enero del 2025, se debía contar con una muestra de 879 teniendo presente una heterogeneidad del 50%, un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 95%.

El total de colaboradores y colaboradoras que participaron fue de 1.238 lo que corresponde al 25% de personas vinculado a la Subred Sur.

7.5.5.1. Características de la Muestra

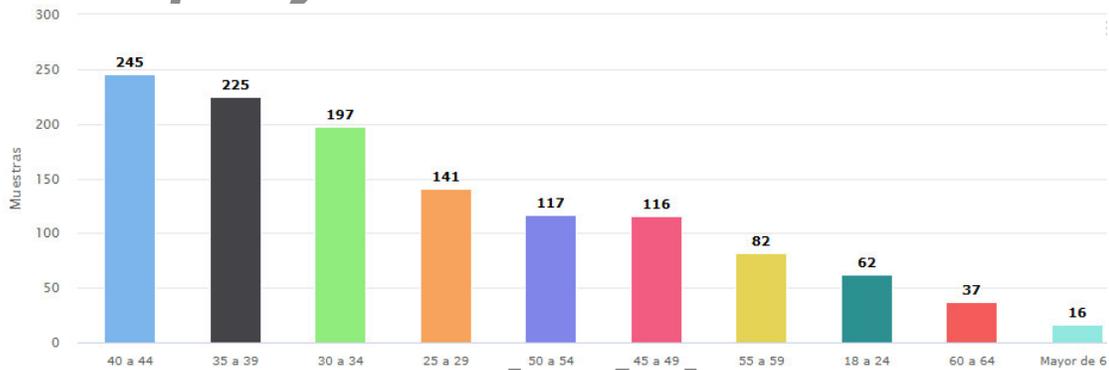
Gráfico 1. Distribución por Género



#	Opción	Total	%
1	Femenino	857	69.2%
2	Masculino	378	30.5%
3	No deseo responder	2	0.2%
4	Otro	1	0.1%
4	Total	1238	100%

Nota. El gráfico representa la distribución por Genero de una muestra de 1238 colaboradores y colaboradoras con cuatro opciones de respuesta (Femenino, Masculino, No deseo responder y otro), en donde se evidencia que el género con mayor porcentaje de respuestas es el femenino con 857 colaboradoras, representado el 69.2% de la población encuestada.

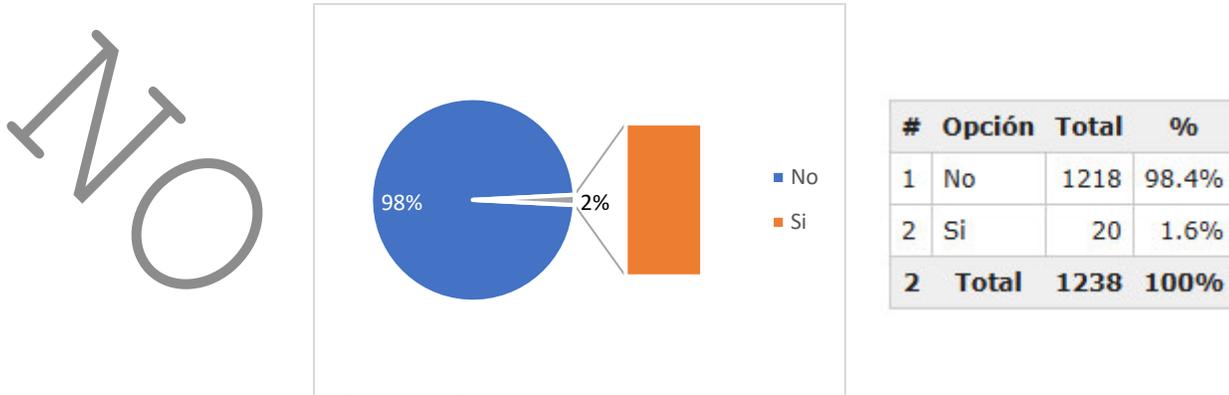
Gráfico 2. Distribución por rangos de edad.



#	Opción	Total	%
1	40 a 44	245	19.8%
2	35 a 39	225	18.2%
3	30 a 34	197	15.9%
4	25 a 29	141	11.4%
5	50 a 54	117	9.5%
6	45 a 49	116	9.4%
7	55 a 59	82	6.6%
8	18 a 24	62	5%
9	60 a 64	37	3%
10	Mayor de 65	16	1.3%
10	Total	1238	100%

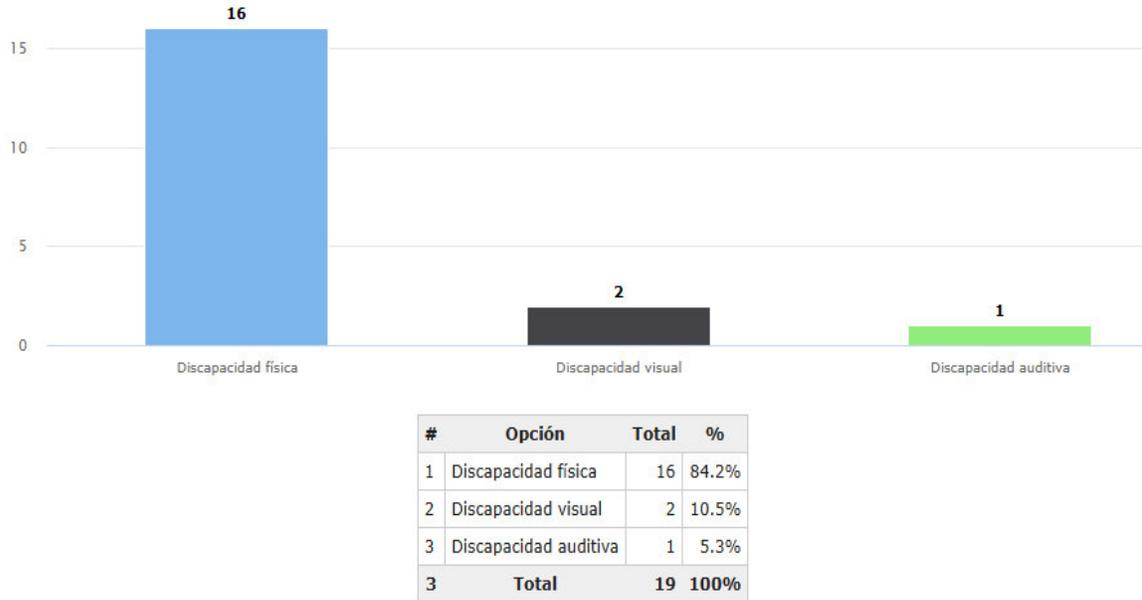
Nota. El gráfico representa la distribución por edad de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras con rangos de edad de 30 años a mayores 65 años, en el cual se observa que el mayor número de colaboradores y colaboradoras, se encuentra posicionado en el rango de 30 a 44 años con 667 colaboradores, que representa un 53,9% de la población encuestada.

Gráfico 3. Distribución diversidad funcional o discapacidad.



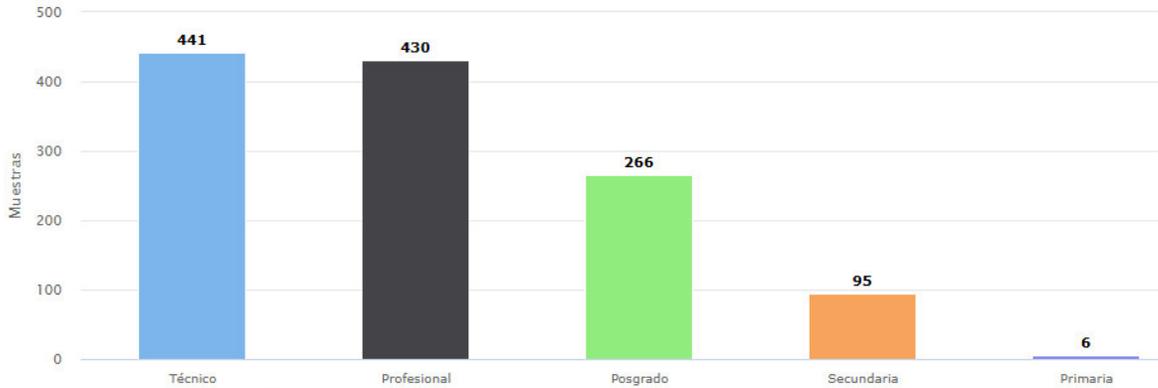
Nota. El gráfico da respuesta a la pregunta ¿Presenta algún tipo de discapacidad? De una muestra de 1238 colaboradores y colaboradoras 1218 colaboradores y colaboradoras respondieron que no presentan discapacidad o alguna condición especial de salud y 20 colaboradores y colaboradoras presentan alguna diversidad funcional o discapacidad, esto abre camino para evaluar que necesitan para que su trabajo y bienestar personal alcance un alto nivel.

Gráfico 4. Distribución por tipo de diversidad funcional o discapacidad.



Nota. El gráfico representa la distribución de tres opciones de respuesta (Discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva), de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras 16 colaboradores y colaboradoras respondieron que tienen una discapacidad física, 2 colaboradores y colaboradoras, discapacidad visual y 1 colaborador con discapacidad auditiva.

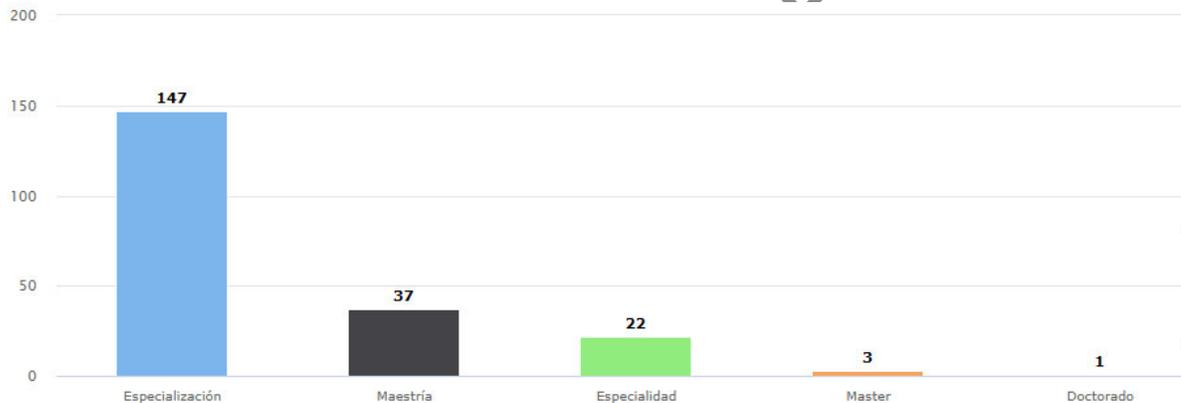
Gráfico 5. Niveles de Escolaridad



#	Opción	Total	%
1	Técnico	441	35.6%
2	Profesional	430	34.7%
3	Posgrado	266	21.5%
4	Secundaria	95	7.7%
5	Primaria	6	0.5%
5	Total	1238	100%

Nota. El gráfico representa el nivel de escolaridad de una muestra de 1238 colaboradores y colaboradoras. El mayor número de colaboradores con certificación a nivel técnico es de 441 colaboradores y colaboradoras. Adoptado de Gráfico Escolaridad, por Área de Bienestar, estímulos e incentivos Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2024, Almera.

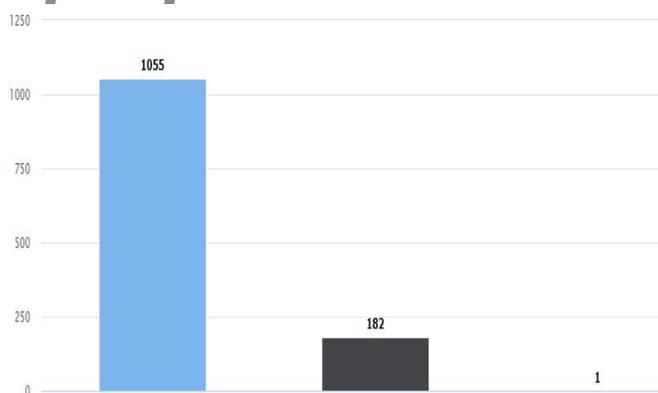
Gráfico 6. Distribución nivel de posgrado.



#	Opción	Total	%
1	Especialización	147	70%
2	Maestría	37	17.6%
3	Especialidad	22	10.5%
4	Master	3	1.4%
5	Doctorado	1	0.5%
5	Total	210	100%

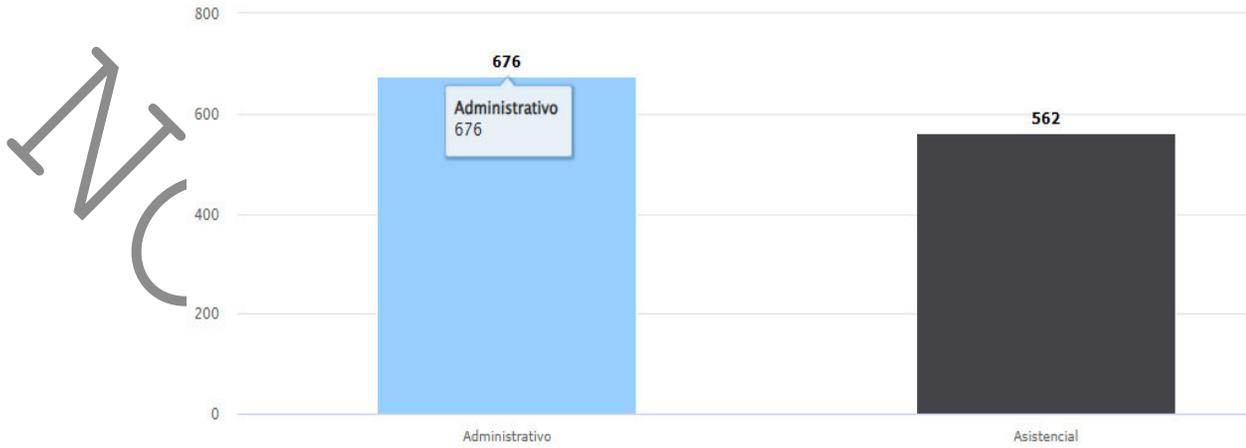
Nota. El gráfico representa el nivel de formación académica de acuerdo con las opciones: especialización, especialidad, Maestría, Máster, Doctorado. De una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras, un numero de 210 colaboradores y colaboradoras se encuentran en estos niveles de educación, esto permite analizar que un 21.1 % tienen nivel de posgrado, lo que permite buscar estrategias para que el porcentaje restante pueda motivarse y alcanzar otros niveles de formación académica.

Gráfico 7. Distribución por tipo de vinculación.



Nota. El gráfico representa la distribución por tipo de vinculación de una muestra de 1.238 colaboradores y colaboradoras, en el cual se puede evidenciar que 1.055 colaboradores y colaboradoras, manifiestan estar vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios CPS, que para este caso corresponde al 85.2% de la población encuestada.

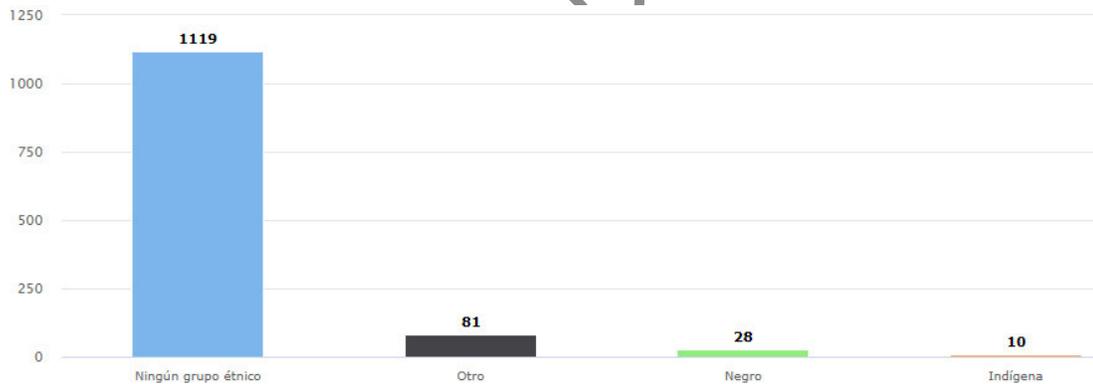
Gráfico 8. Distribución por tipo de área de trabajo.



#	Opción	Total	%
1	Administrativo	676	54.6%
2	Asistencial	562	45.4%
2	Total	1238	100%

Nota. El gráfico representa la distribución por área de trabajo, de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras, 676 colaboradores y colaboradoras respondieron hacer parte del área administrativa, que representa un 54.6%, 562 colaboradores y colaboradoras hacen parte del área asistencial, que representa un 45.4 %.

Gráfico 9. Grupo étnico al que pertenece

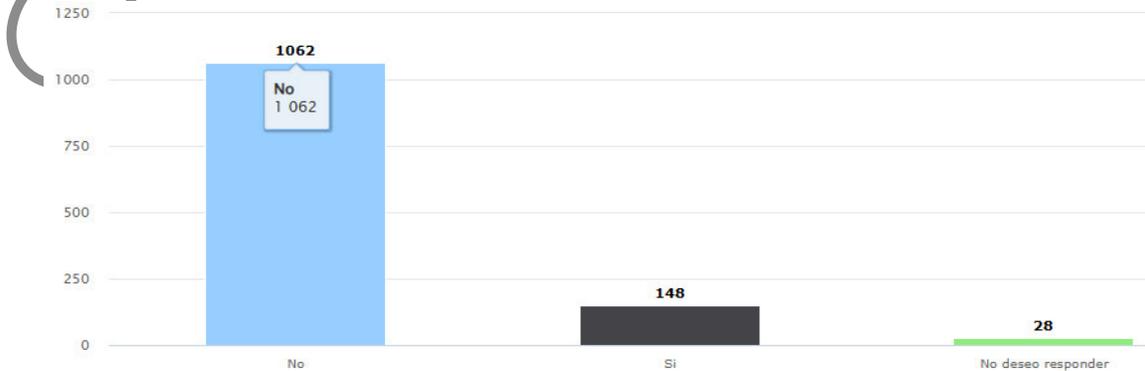


#	Opción	Total	%
1	Ningún grupo étnico	1119	90.4%
2	Otro	81	6.5%
3	Negro	28	2.3%
4	Indígena	10	0.8%
4	Total	1238	100%

Nota. El gráfico representa los grupos étnicos

(ningún grupo étnico, indígena, negro(a) afrocolombiano(a) o afrodescendiente, Gitano (a) o Rom, Raizal del archipiélago de San Andrés, Palanquero San Basilio) con los cuales se identifican o pertenecen los colaboradores y colaboradoras, de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras 1,119 colaboradores y colaboradoras respondieron no hacer parte de algún grupo étnico, que representa un 90.4% de la población encuestada.

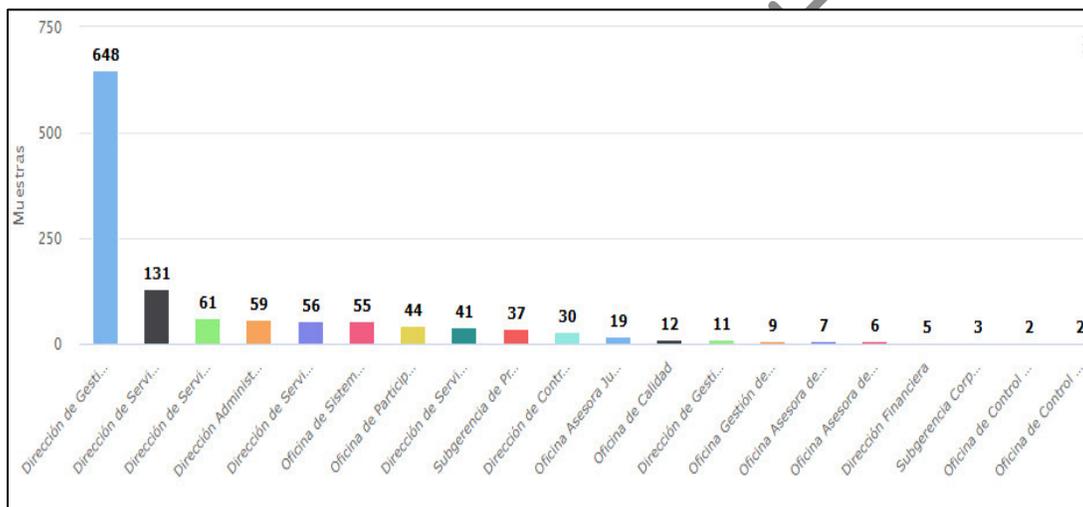
Gráfico 10. ¿Usted se considera campesino/a?



#	Opción	Total	%
1	No	1062	85.8%
2	Si	148	12%
3	No deseo responder	28	2.3%
3	Total	1238	100%

Nota. El gráfico representa la distribución de los colaboradores y colaboradoras que se identifican como campesinos, las opciones tabuladas fueron (No, Sí, No deseo responder), de una muestra de 1283 colaboradores y colaboradoras, 1,062 colaboradores y colaboradoras no se consideran campesinos lo cual representa un 85,8%, sí se consideran campesinos 148 colaboradores y colaboradoras, no desean responder 28 colaboradores y colaboradoras.

Gráfico 11. Dependencia a la que pertenece

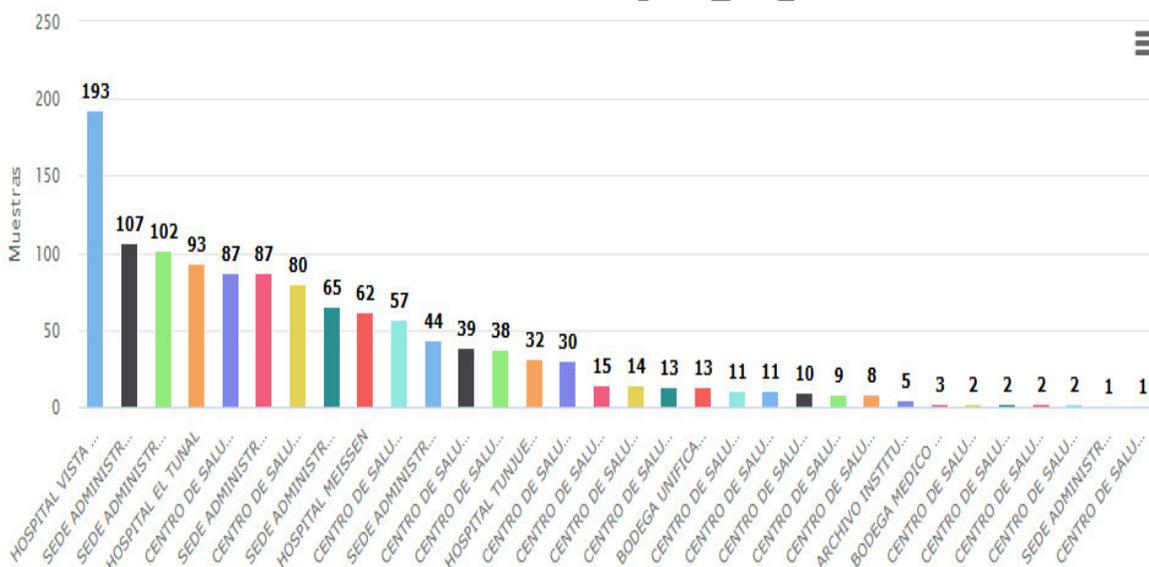




#	Opción	Total	%
1	Dirección de Gestión del Riesgo	648	52.3%
2	Dirección de Servicios Ambulatorios	131	10.6%
3	Dirección de Servicios de Urgencias	61	4.9%
4	Dirección Administrativa	59	4.8%
5	Dirección de Servicios Hospitalarios	56	4.5%
6	Oficina de Sistemas de Información TIC'S	55	4.4%
7	Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	44	3.6%
8	Dirección de Servicios Complementarios	41	3.3%
9	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	37	3%
10	Dirección de Contratación	30	2.4%
11	Oficina Asesora Jurídica	19	1.5%
12	Oficina de Calidad	12	1%
13	Dirección de Gestión del Talento Humano	11	0.9%
14	Oficina Gestión del Conocimiento	9	0.7%
15	Oficina Asesora de Comunicaciones	7	0.6%
16	Oficina Asesora de Direccionamiento estratégico	6	0.5%
17	Dirección Financiera	5	0.4%
18	Subgerencia Corporativa	3	0.2%
19	Oficina de Control Interno Disciplinario	2	0.2%
20	Oficina de Control Interno	2	0.2%
20	Total	1238	100%

Nota. El gráfico y los datos tabulados representan la cantidad de colaboradores y colaboradoras que hacen parte de las diferentes dependencias, de una muestra de 1.283 colaboradores, 648 colaboradores y colaboradoras pertenecen a la dependencia de la Dirección de Gestión del Riesgo que representa un 52,3% de la población encuestada.

Gráfico 12. ¿En qué sede realiza sus actividades?





#	Opción	Total	%
1	HOSPITAL VISTA HERMOSA	193	15.6%
2	SEDE ADMINISTRATIVA SIERRA MORENA	107	8.6%
3	SEDE ADMINISTRATIVA CANDELARIA	102	8.2%
4	HOSPITAL EL TUNAL	93	7.5%
5	CENTRO DE SALUD CANDELARIA	87	7%
6	SEDE ADMINISTRATIVA TUNAL	87	7%
7	CENTRO DE SALUD DANUBIO	80	6.5%
8	SEDE ADMINISTRATIVA SANTA MARTHA	65	5.3%
9	HOSPITAL MEISSEN	62	5%
10	CENTRO DE SALUD MANUELA BELTRÁN	57	4.6%
11	SEDE ADMINISTRATIVA SALUD PÚBLICA (CENTRO JUVENIL)	44	3.6%
12	CENTRO DE SALUD MARICHUELA	39	3.2%
13	CENTRO DE SALUD USME	38	3.1%
14	HOSPITAL TUNJUELLITO	32	2.6%
15	CENTRO DE SALUD EL CARMEN	30	2.4%
16	CENTRO DE SALUD NAZARETH	15	1.2%
17	CENTRO DE SALUD SANTA LIBRADA	14	1.1%
18	CENTRO DE SALUD SAN BENITO	13	1.1%
19	BODEGA UNIFICADA GESTION DOCUMENTAL	13	1.1%
20	CENTRO DE SALUD JERUSALÉN	11	0.9%
21	CENTRO DE SALUD SAN JUAN DE SUMAPAZ	11	0.9%
22	CENTRO DE SALUD TUNAL	10	0.8%
23	CENTRO DE SALUD LA ESTRELLA	9	0.7%
24	CENTRO DE SALUD BETANIA	8	0.6%
25	ARCHIVO INSTITUCIONAL BRAVO PAEZ	5	0.4%
26	BODEGA MEDICO QUIRURGICO	3	0.2%
27	CENTRO DE SALUD MOCHUELO	2	0.2%
28	CENTRO DE SALUD LA DESTINO	2	0.2%
29	CENTRO DE SALUD LA FLORA	2	0.2%
30	CENTRO DE SALUD LA REFORMA	2	0.2%
31	SEDE ADMINISTRATIVA NUEVO MUZÚ	1	0.1%
32	CENTRO DE SALUD PASQUILLA	1	0.1%
32	Total	1238	100%

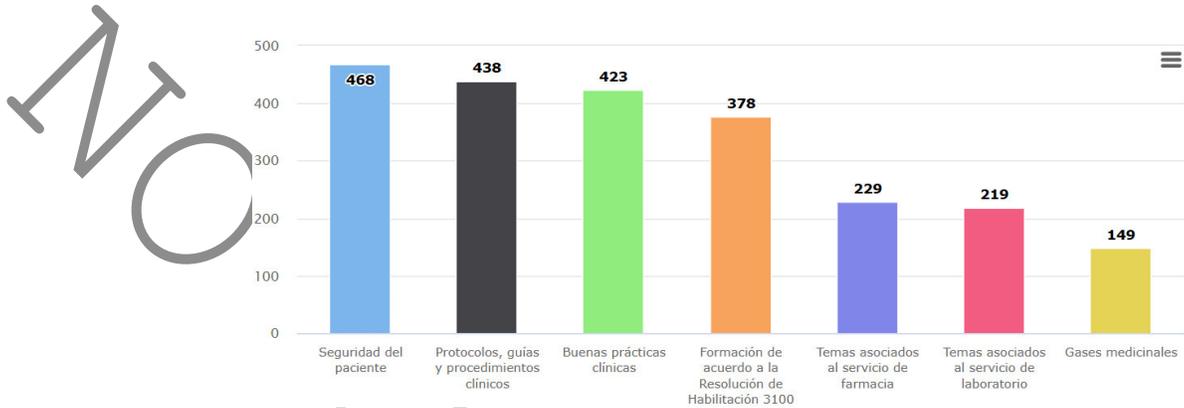
Nota. El gráfico y los datos tabulados representan las sedes donde los colaboradores y colaboradoras realizan sus actividades, de una muestra de 1.238 colaboradores y colaboradoras, la mayor cantidad de colaboradores y colaboradoras que realizaron la encuesta desarrollan sus actividades en el hospital vista hermosa con un numero de 193 colaboradores, representando un 15.6%

La población que respondió la encuesta puede ser estudiada y comprender sus formas de comportamiento e identidad social por medio de conocer su sexo, género, rangos de edad, tipos de discapacidad o condiciones especiales en salud, escolaridad, nivel de posgrado, tipo de vinculación en la organización, área de trabajo, grupo étnico al que pertenece, grupo de campesinos. Las características de la población se presentarán por medio de gráficos estadísticos con el fin de observar por grupos de valor de donde provienen y como se identifican por medio de trece preguntas y trece respuestas como lo muestra la figura 1 ecuación de comprensión de las características de la población. Esto permite crear ambientes de alegría, tranquilidad, paz y felicidad en las labores de trabajo, a nivel personal y familiar.

7.5.5.2. Resultados frente a las Necesidades de Formación

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

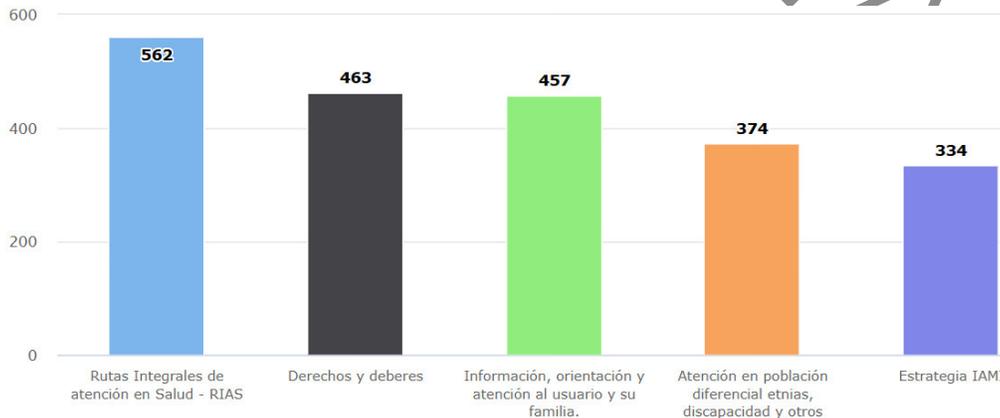
Gráfica 13. Del eje de Gestión Clínica Excelente y Segura le gustaría recibir capacitación en temas como:



#	Opción	Total	%
1	Seguridad del paciente	468	20.3%
2	Protocolos, guías y procedimientos clínicos	438	19%
3	Buenas prácticas clínicas	423	18.4%
4	Formación de acuerdo a la Resolución de Habilitación 3100	378	16.4%
5	Temas asociados al servicio de farmacia	229	9.9%
6	Temas asociados al servicio de laboratorio	219	9.5%
7	Gases medicinales	149	6.5%
7	Total	2304	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 13, por el eje de gestión clínica excelente y segura, a la formación de seguridad del paciente, protocolos, guías y procedimientos, buenas prácticas clínicas y formación en la resolución 3100 principalmente.

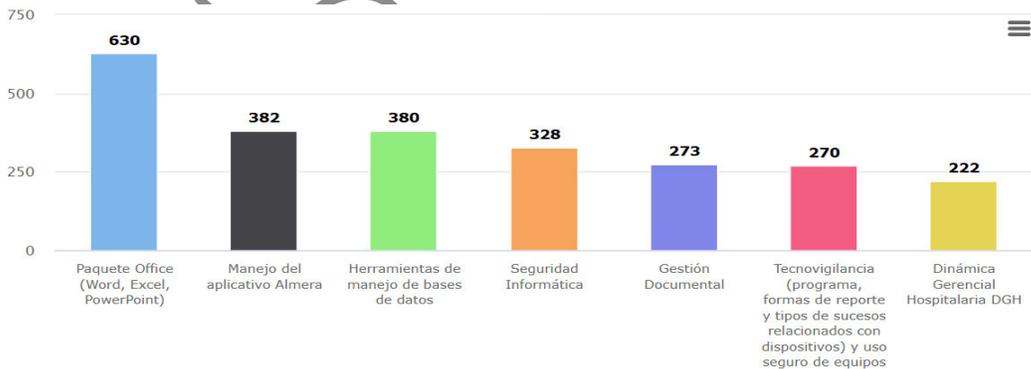
Gráfica 14. Del eje de Atención Centrada en el Usuario le gustaría recibir capacitación en temas como:



#	Opción	Total	%
1	Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS	562	25.7%
2	Derechos y deberes	463	21.1%
3	Información, orientación y atención al usuario y su familia.	457	20.9%
4	Atención en población diferencial etnias, discapacidad y otros	374	17.1%
5	Estrategia IAMI	334	15.3%
5	Total	2190	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 14, por el eje de Atención Centrada en el Usuario, a la formación de rutas integrales de atención en salud, derechos y deberes, información orientación y atención al usuario y su familia principalmente.

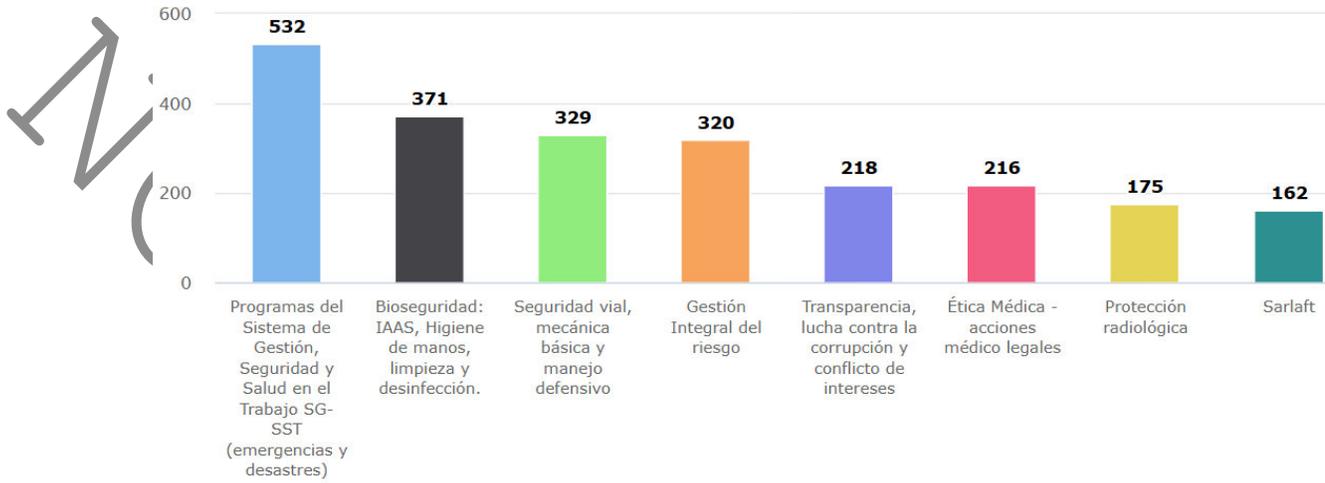
Gráfica 15. Del eje de Gestión de la Tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como:



#	Opción	Total	%
1	Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint)	630	25.4%
2	Manejo del aplicativo Almera	382	15.4%
3	Herramientas de manejo de bases de datos	380	15.3%
4	Seguridad Informática	328	13.2%
5	Gestión Documental	273	11%
6	Tecnovigilancia (programa, formas de reporte y tipos de sucesos relacionados con dispositivos) y uso seguro de equipos	270	10.9%
7	Dinámica Gerencial Hospitalaria DGH	222	8.9%
7	Total	2485	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 15, por el eje de Gestión de la Tecnología le gustaría recibir capacitación en temas como: Paquete Office, Manejo del Aplicativo Almera, herramientas de manejo de bases de datos y Seguridad Informática principalmente.

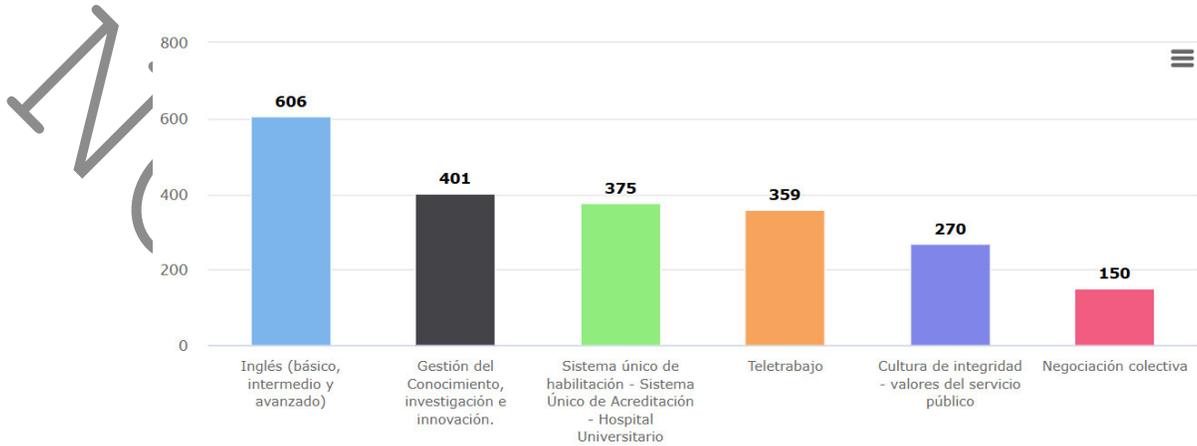
Grafica 15. Del eje de Gestión del Riesgo le gustaría recibir capacitación en temas como:



#	Opción	Total	%
1	Programas del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST (emergencias y desastres)	532	22.9%
2	Bioseguridad: IAAS, Higiene de manos, limpieza y desinfección.	371	16%
3	Seguridad vial, mecánica básica y manejo defensivo	329	14.2%
4	Gestión Integral del riesgo	320	13.8%
5	Transparencia, lucha contra la corrupción y conflicto de intereses	218	9.4%
6	Ética Médica - acciones médico legales	216	9.3%
7	Protección radiológica	175	7.5%
8	Sarlaft	162	7%
8	Total	2323	100%

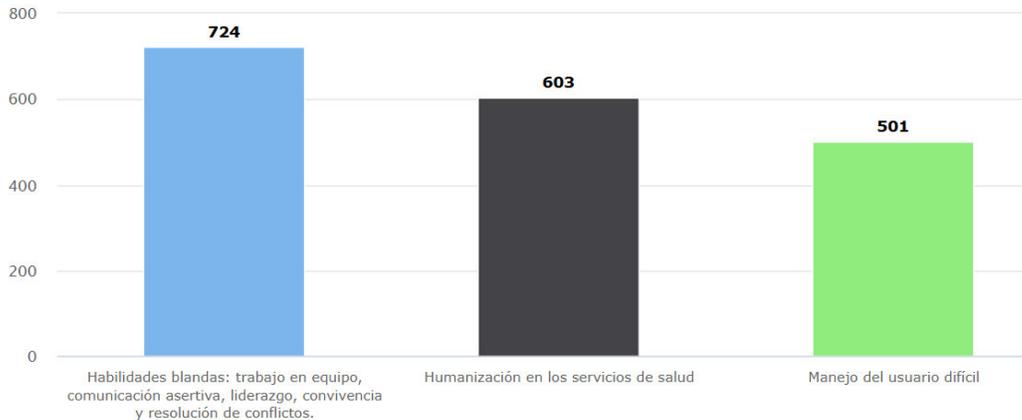
Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 15, por el eje de Gestión del Riesgo, a la formación del programa de SST, Bioseguridad seguridad vial y gestión integral del riesgo principalmente.

Grafica 16. Del eje de Transformación Cultural Permanente le gustaría recibir capacitación en temas como:



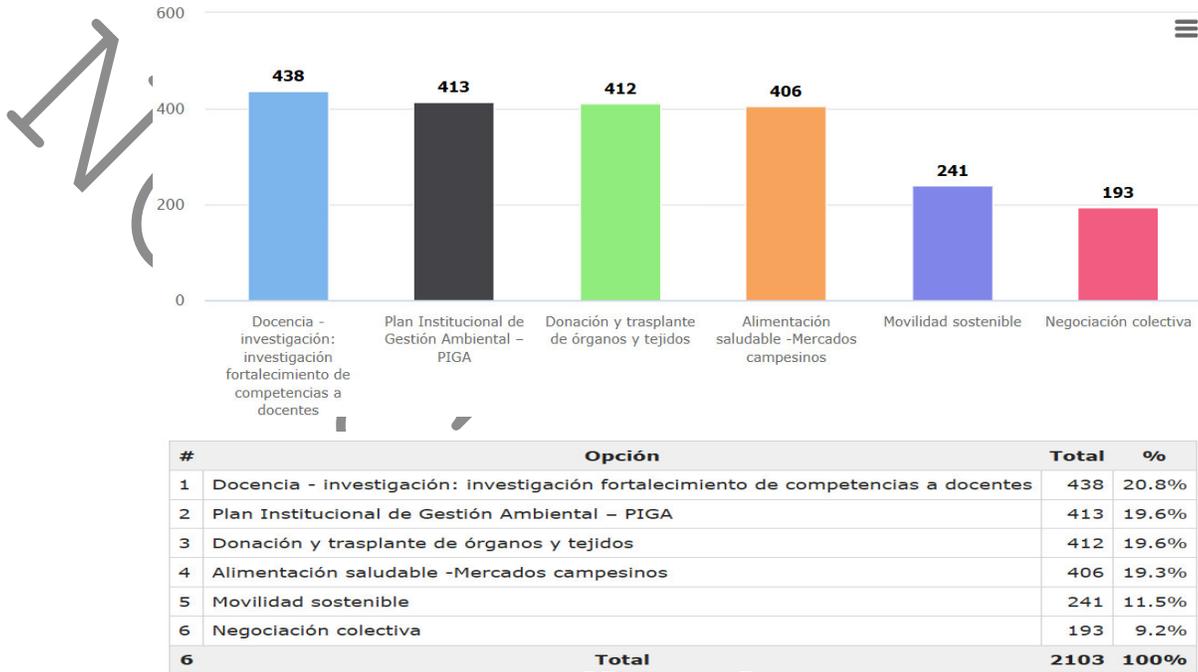
Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 16, por el eje de Transformación Cultural, a la formación en Inglés, Gestión del Conocimiento, investigación e innovación, Sistema único de habilitación – Sistema único de acreditación principalmente.

Grafica 17. Del eje de Humanización le gustaría recibir capacitación en temas como:



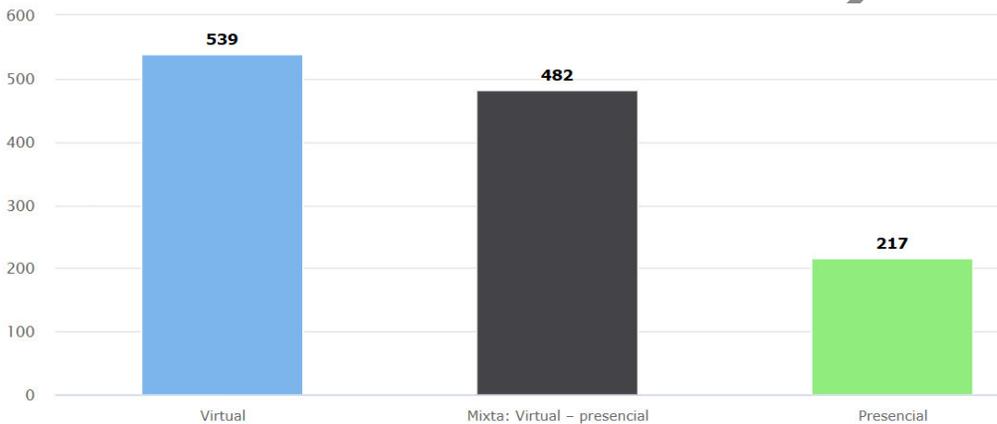
Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 17, por el eje de Humanización, a la formación en habilidades blandas y humanización de los servicios de atención principalmente.

Grafica 18. Del eje de Responsabilidad Social le gustaría recibir capacitación en temas como:



Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las actividades según resultados del gráfico 18, por el eje de Responsabilidad Social, a la formación en Docencia – investigación: fortalecimiento de competencias a docentes, Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA, Donación y trasplante de órganos y tejidos principalmente.

Grafica 19. Dentro de la Flexibilidad que promueve la Subred Sur, estoy interesado en recibir capacitaciones dentro de modalidades:



#	Opción	Total	%
1	Virtual	539	43.5%
2	Mixta: Virtual – presencial	482	38.9%
3	Presencial	217	17.5%
3	Total	1238	100%

Nota. El gráfico representa la decisión de dar prioridad a las modalidades de capacitación mixta y virtual sumando un 82.4%, lo cual significa que los colaboradores y colaboradoras no les llama la atención recibir capacitación en modalidad 100% presencial.

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

Desde el subproceso de capacitación existe un formato establecido bajo el código “GH-FYD-CAP-FT-05 Necesidades Específicas de Formación por Dependencia”, el cual fue remitido a todos los líderes y responsables de procesos al interior de la Subred, en él, se solicitó su diligenciamiento, para determinar las temáticas que necesarias de capacitación o fortalecimiento de conocimientos o habilidades en cada dependencia.

De la consolidación de las temáticas recibidas por las dependencias se obtuvieron 59 temas, las cuales fueron consolidadas y priorizadas.

Tabla. 2. Necesidades de capacitación por Dependencia

DEPENDENCIA	Número de temas
CONTROL INTERNO	5
DESARROLLO INSTITUCIONAL	5
DIRECCIÓN FINANCIERA	14
SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	5
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	8
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	4
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	4
OFICINA DE CALIDAD	4
GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS	5
PARTICIPACIÓN AL CIUDADANO	5
OFICINA JURIDICA	1
TOTAL	60

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

- Habilidades blandas
- Herramientas ofimáticas
- Sistema de acreditación en salud
- Inteligencia Artificial
- Humanización en la atención

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

- Gestión documental
- SARLAF
- Capacitación en Plataformas Institucionales
- Información financiera

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

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

La valoración de necesidades de la Junta Directiva, se realizó en su última sesión anual del mes de diciembre del 2024 y se tuvo como resultado las siguientes temáticas priorizadas:

- Probidad, ética e identidad de lo público
- Mujeres, inclusión y Diversidad
- Derechos humanos
- Gestión Financiera Pública
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Sistema de Seguridad Social
- Transparencia e Integridad

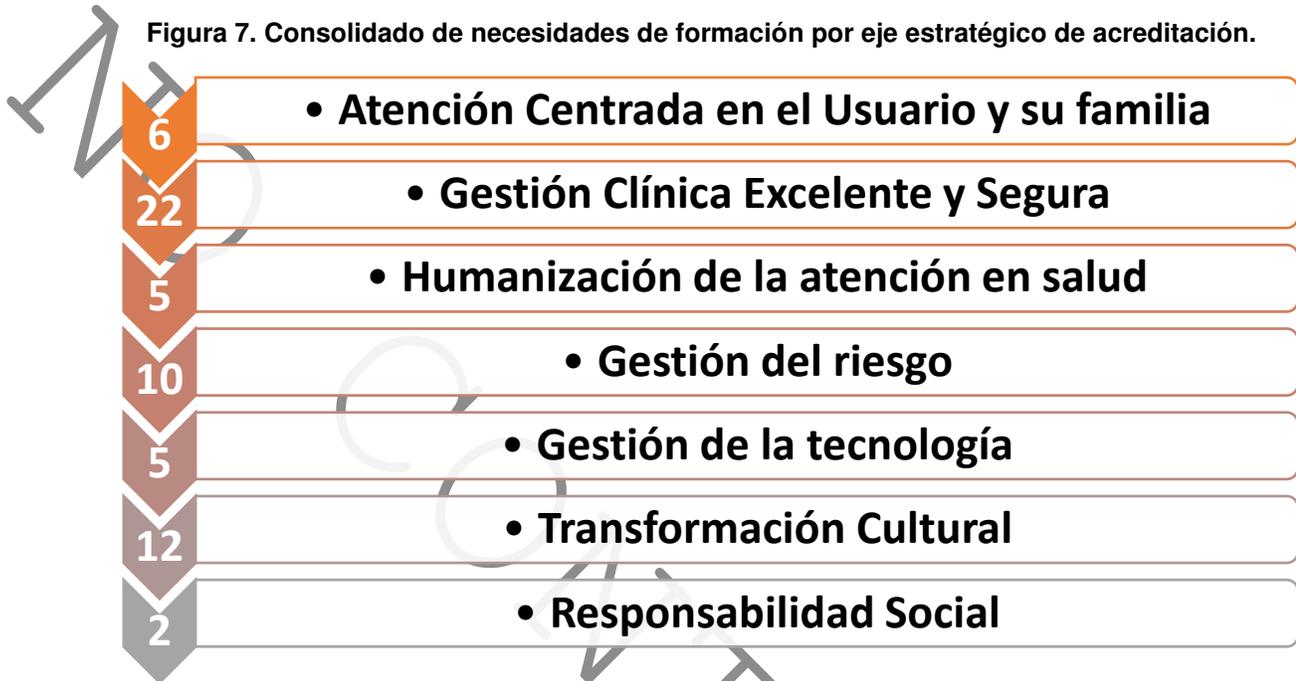
7.6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

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

- **Atención Centrada en el Usuario y su familia:** identificar, satisfacer y exceder las expectativas y necesidades de los Usuarios.
- **Gestión Clínica Excelente y Segura:** Conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías que busca minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención en salud.
- **Humanización de la atención en salud:** enfocada a garantizar el respeto y la dignidad del ser humano.
- **Gestión del riesgo:** Establece la protección a los usuarios, de los principales riesgos en la prestación de servicios, por parte de los prestadores, haciendo énfasis en el cumplimiento de requisitos para evitar la presentación del riesgo.
- **Gestión de la tecnología:** que pretende lograr la planeación de la tecnología mediante un proceso racional de adquisición y utilización que beneficie a los usuarios e igualmente a la entidad.
- **Transformación Cultural:** Enfocado a los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal, encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutoria de los profesionales de salud y de los directivos, mediante una administración eficaz de la cultura organizacional.
- **Responsabilidad Social:** dirigida a lograr la corresponsabilidad entre la Subred, la sociedad, los individuos y el medio ambiente, que contribuya con acciones concretas a la disminución

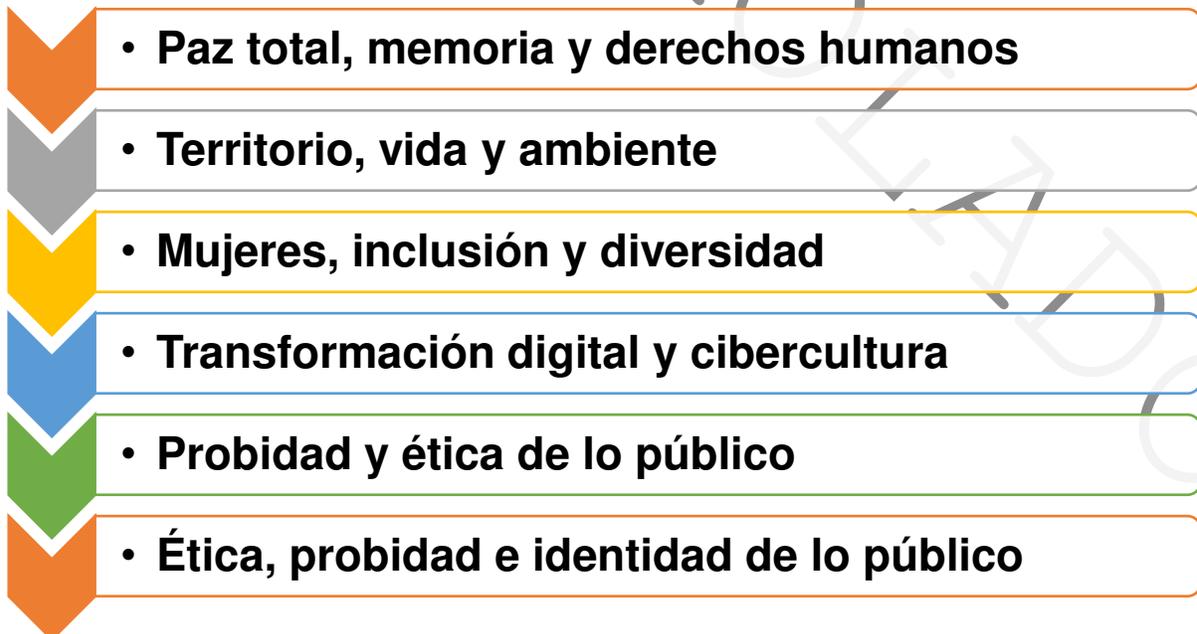
de las inequidades y al mejoramiento integral de las condiciones de vida de las comunidades en particular y de la sociedad en general.

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



De la misma forma los temas a trabajar se alinean a los ejes temáticos designados por Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023- 2030, descritos en este documento.

Figura 8. Eje temático de la Función Pública.



	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

En ese orden de ideas y teniendo como referencia el resultado de las diferentes fuentes de lectura descritas anteriormente la estructura general del Plan se define de la siguiente forma, trabajando 62 temáticas.

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

EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	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
	6	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Rutas Integrales de atención en Salud - RIAS
Gestión Clínica Excelente y Segura	7	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Seguridad del Paciente (eventos adversos, reporte y buenas prácticas)
	8	Mujeres, inclusión y Diversidad Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Atención Integral a Víctimas de Violencia sexual
	9	Mujeres, inclusión y Diversidad, Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Cadena de custodia: Manejo de elemento material probatorio y evidencia física
	10	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Soporte vital Básico, avanzado, pediátrico y neonatal. - ATLS
	11	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	Atención a víctimas de ataques con sustancias químicas
	12	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Primeros auxilios
	13	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Toma de muestras de laboratorio clínico y POCT
	14	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Manipulación de alimentos
	15	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público	Manejo del Dolor y Manejo del Duelo

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



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	Nº	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
	16	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público	Atención de la salud Oral
	17	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente	Seguridad Alimentaria y Nutricional
	18	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
	19	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).
	20	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Atención al paciente de cuidado Intensivo pediátrico y neonatal
	21	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Administración de medicamentos
	22	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Rehabilitación Hospitalaria
	23	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
	24	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
	25	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.
	26	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	Buenas prácticas clínicas
	27	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y	Manejo de gases medicinales y Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales BPM



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	Nº	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
Humanización de la atención en salud		ambiente Paz total memoria y derechos humanos	
	28	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
	29	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
	30	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
	31	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
	32	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
Gestión del riesgo	33	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente Paz total, memoria y derechos humanos	IAMMI
	34	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
	35	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Protección radiológica
	36	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Defensa jurídica para las entidades públicas
	37	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
	38	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y	Conocimientos financieros



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	Nº	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
		ambiente, transformación digital y cibercultura	
	39	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Plan Hospitalario de Emergencias
	40	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Seguridad Vial
	41	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
	42	Habilidades y competencias Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente, transformación digital y cibercultura	Acoso laboral, sexual
	43	Ética, probidad e identidad de lo público y Habilidades y competencias	SARLAFT
Gestión de la tecnología	44	Transformación digital y cibercultura	Manejo de la herramienta office (Excel básico, intermedio y avanzado word power point Paint)
	45	Transformación digital y cibercultura	Desarrollo de competencias digitales, Inteligencia artificial
	46	Transformación digital y cibercultura	Sistema de Información Institucionales Almera, Agil salud, Dinámica Gerencial o Siasur.
	47	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura	Biomédica
	48	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público Territorio, vida y ambiente y Mujer inclusión y diversidad	Teletrabajo
Transformación Cultural	49	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.
	50	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	Indicadores de desempeño de procesos
	51	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.



EJES TRAZADORES DE ACREDITACIÓN	Nº	EJE TEMÁTICO FUNCIÓN PÚBLICA	TEMÁTICAS
	52	Habilidades y competencias, Transformación digital y cibercultura, Ética, probidad e identidad de lo público	Gestión documental (preservación, conservación o manejo de archivo digital)
	53	Habilidades y competencias y Ética, probidad e identidad de lo público	Competencias docentes (docencia y pedagogía)
	54	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.
	55	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG
	56	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Facturación y auditoría en salud
	57	Ética, probidad e identidad de lo público, Transformación digital y cibercultura	Bilingüismo (inglés u otros idiomas)
	58	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Negociación colectiva y gestión de conflictos.
	59	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Transparencia y acceso a la información
	60	Ética, probidad e identidad de lo público,	No discriminación y asesoría de denuncias.
Responsabilidad Social	61	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Gestión ambiental (PIGA) Sostenibilidad ambiental
	62	Habilidades y competencias, Ética, probidad e identidad de lo público, Territorio, vida y ambiente	Responsabilidad social

7.7. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

- **Modalidad Presencial:** Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres cursos y seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física, así:
- **Modalidad Virtual:** Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la difusión, asimilación y adquisición del conocimiento través de herramientas MAO.
- **Modalidad Mixta o B-learning:** Como su nombre lo dice, es la que se realiza combinando la de modalidad presencial y virtual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

7.8. EJECUCIÓN

7.8.1. Presupuesto

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025 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 Cincuenta millones de pesos M/CTE (\$ 50.000.000).

Para la realización de acciones de formación con las que no se cuenta con presupuesto o por normatividad algunos colaboradores y colaboradoras no pueden acceder a ella, se tienen aliados estratégicos como los son:

- Universidades e institucional para el trabajo con las que se tiene convenio docencia servicio.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Administrativo de Planeación DNP
- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA
- Secretaria Distrital de Salud - CDEIS
- Oferta de Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD
- Secretaria Mayor de la Alcaldía “Soy 10 aprende”
- Archivo General de la Nación
- Secretaria Distrital de la Mujer
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP

7.8.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los y las servidoras, a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto 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 2025 se desarrolla junto con los programas de Inducción, re inducción e inducción específica.

7.8.3. Inducción y Re inducción

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

- Direccionamiento estratégico.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

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

De la misma manera la Reinducción está dirigida a reorientar la integración de los colaboradores y colaboradoras a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los colaboradores y colaboradoras cada dos años o de manera anual de acuerdo a los cambios que se presenten, su desarrollo se dará a través de la Plataforma Virtual MAO o de manera presencial.

7.8.4. Inducción 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.

7.9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.9.1. Participación de la Comisión de Personal

De acuerdo con el literal b y h del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, la Comisión de Personal participó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

7.9.2. Indicadores:

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

Indicador de Cobertura: Este es un indicador de eficacia permite determinar el número de colaboradores y colaboradoras capacitados en el periodo, del total de colaboradores y colaboradoras programados según las actividades propuestas en el Plan, su medición como herramienta de autocontrol deberá realizarse Trimestralmente y su presentación se realizará anual.

- ✓ **% de Cobertura del PIC=** (Número de Colaboradores y colaboradoras Capacitados en el Periodo/ Número de colaboradores y colaboradoras Programados) x 100%
- ✓ **% de Cobertura de la Inducción** = (Número de colaboradores y colaboradoras nuevos que realizaron la inducción /total de colaboradores y colaboradoras nuevos que ingresaron a la institución en el periodo) x 100 Meta del 90%
- ✓ **% de Cobertura de la Reinducción** = (Número de colaboradores que realizaron la reinducción/total de colaboradores y colaboradoras que deben realizar la reinducción (personal con antigüedad en la entidad) x 100 Meta 95%

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 95%

7.9.3. Evaluación de impacto de la Capacitación

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

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

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

- **El Aprendizaje:** Se refiere al grado de apropiación al conocimiento de los participantes y se evalúa a través de los Pre y Postest, se establece como satisfactorias todas las evaluaciones con calificación igual o superior al 80%.

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

- **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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

- **El Resultado:** Se refiere a la mejora de los indicadores alineados a los ejes estratégicos de la Organización a lineados a los ejes de aprendizaje, para medirlo se realizará una revisión y análisis del comportamiento de los indicadores que miden el cumplimiento de los ejes estratégicos, que en primera fase para esta vigencia establecerá las líneas base de medición.

7.10. OBLIGACIONES

7.10.1. Obligaciones de los colaboradores y colaboradoras beneficiarios

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

7.10.2. Obligaciones de las Dependencias:

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación / Entrenamiento/ Reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la Dirección de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación 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.

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

- **Riesgo:** Que no se ejecute el Plan Institucional de Capacitación para los servidores y colaboradores y colaboradoras de la Subred Sur y en consecuencia no se cuente con colaboradores y colaboradoras competentes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

- **Control:** La ley nos da unos parámetros y obligaciones claras para la organización y ejecución de las acciones de formación las cuales son de obligatorio cumplimiento.
- **Riesgo:** Que el nuevo colaborador no asista o desarrolle la inducción, en consecuencia, desconozca los procesos y las responsabilidades que le corresponden llevándolo a ejecutar una actividad de forma inadecuada.
- **Control:** a través de la plataforma MAO se realiza seguimiento quincenal para verificar el desarrollo de la Inducción desde la dirección de Talento Humano y de no encontrar registro se remite correo electrónico al nuevo colaborador y se reporta con su jefe o supervisor.
- El supervisor o jefe inmediato será el responsable de asegurar que el nuevo colaborador o funcionario asista a la inducción general programada por Talento Humano y llevará acabo la inducción específica dejando el respectivo registro.

8. BIBLIOGRAFÍA:

1. Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003
2. Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I.(2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.
3. Conferencia: Gestión y Modelo de Capacitación en los Servicios Públicos: La Experiencia Chilena. En: <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/webinar/webinar>
4. Dr. Delio Ignacio Castañeda Z, trabajo Aprendizaje organizacional: conceptos y oportunidades para la Psicología, expuesto en el 2do circuito de Formación Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Talento Humano de Clase Mundial 2012
5. Fundamentación, Curso Internacional sobre Calidad en la Gestión Pública, Campus Virtual de la Universidad Continental, Lima, Perú. En <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/cursos/ucontinental>
6. Guía para evaluar Resultados, Efectos e Impactos de la Capacitación. DC-M-CP-03 en su versión actualizada.
7. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública, Bogotá D.C. 2023 https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633
8. Jiménez M y Barchino R. (2006). Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. Universidad de Alcalá, Departamento de Ciencias de la Computación. En http://spdece.uah.es/papers/Jimenez_Final.pdf
9. Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: serviciocivil.gov.co
10. Manual para la detección y diagnóstico de necesidades de capacitación. Cartilla No. 3 Procuraduría General de la Nación. En: https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/CARTILLA%203%20DETECCION_NECESSIDADES.pdf

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

11. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPg
http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf
12. Maxime, C. (2014). Gestión del conocimiento. Publications Docs-en-stock. com.
13. Ministerio de la Protección Social Republica de Colombia – Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 003
14. Morin, Edgar. Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Unesco, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1999. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740So.pdf>
15. 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.
Fuente: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN01491>
16. 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>
17. Plan Territorial de Salud Bogotá D.C. 2020-2024
<https://www.subredsuroccidente.gov.co/sites/default/files/planeacion/DOCUMENTO%20PTS%202020-2024%20%2027042020.pdf>
18. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 dirección de empleo público marzo 2020. file:///C:/Users/Dell/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20%20Marzo%20de%202020%20(1)
19. 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/f3874f1d-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan+Nacional+de+Formacion+y+capacitacion+7+12+2023.pdf/f3874f1d-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118)
20. 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
21. Sello Distrital de Igualdad de Género, Diagnostico Institucional Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE. Noviembre 2023. Secretaria Distrital de la Mujer.
22. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_n
PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.
23. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
24. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0190_1995.html
25. <https://secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-1567-1998>
26. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=24486&cadena=e>
27. <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-734-2002>
28. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034912>
29. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
30. https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion_interes/glosario/sarlaft

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GH-FYD-CAP-PL-01 V9

31. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
32. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
33. <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>
34. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1170210/Cartilla+Indicadores17Septi+em+bre.pdf/1ff69adf-1d5d-4b1d-bec1-c3f559dea85e?version=1.1>

9. ANEXOS:

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – CAPACITACIÓN 2025

10. CONTROL DE CAMBIOS:

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

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 2025 se aprobó el presente Plan.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GH-FYD-CAP-PL-01 V9

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Francy Carolina Hormaza Lozano	Nombre: Edward Javier Castro Medina / Iván Cadena Grandas / Isidro Alberto González Rodríguez	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Viviana Marcela Clavijo / Edward Javier Castro Medina
Cargo: Profesionales administrativos/ Profesionales Especializado	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano (E) / Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional (E) / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control documental - Oficina Calidad	Cargo: Gerente / Director Operativo Dirección de Talento Humano (E)
Fecha: 2025-01-24	Fecha: 2025-01-27	Fecha: 2025-01-31	Fecha: 2025-01-31

CONTROLADO

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