



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC



JUNIO DE 2025



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	5
1.1.	Objetivo Estratégico.....	5
1.2.	Objetivos de Gestión	5
2.	ALCANCE.....	5
3.	DEFINICIONES	5
4.	NORMATIVIDAD RELACIONADA.....	7
5.	DESARROLLO DEL PLAN	10
5.1.	ENFOQUE DIFERENCIAL	11
5.2.	TALENTO HUMANO	11
5.3.	GENERALIDADES	11
5.3.1.	Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.....	12
5.3.1.1.	Derecho Humano a la alimentación	13
5.3.1.3.	Seguridad humana y justicia social.....	13
5.3.1.4.	Transformación productiva, internacionalización y acción climática.....	14
5.3.1.5.	Convergencia regional.....	14
5.3.2.	Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027.....	14
5.3.2.1.	Bogotá avanza en seguridad	15
5.3.2.2.	Bogotá confía en su Bien-estar.....	16
5.3.2.3.	Bogotá confía en su potencial.....	16
5.3.2.4.	Bogotá ordena su territorio	16
5.3.2.5.	Bogotá confía en su Gobierno	17
5.4.	Plan Territorial de Salud	17
5.4.1.	Objetivos estratégicos del Plan Territorial de Salud	18
5.4.2.	Modelo de Salud de Bogotá MAS Bienestar	18
5.5.	Política Nacional de Salud Mental	20
5.6.	Política Nacional de Talento Humano	20
5.6.1.	Desarrollo de los Sistemas de Formación Continua y de Recertificación del Talento Humano en Salud	21
5.6.1.1.	<i>Formación y gestión del Talento Humano en Salud Mediante un enfoque por competencias</i>	21
5.6.1.2.	<i>Desarrollo de los Sistemas de Formación Continua y de Recertificación del Talento Humano en Salud</i>	21
5.6.1.3.	<i>Fortalecimiento Institucional</i>	22
5.7.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.....	22
5.7.1.	Objetivos MIPG	23
5.7.2.	Principios MIPG	23
5.7.3.	Dimensiones.....	24
5.8.	Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2023	25
5.9.	Plataforma Estratégica Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE 2024-2028	26

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.9.1. Objetivos Estratégicos	26
5.9.2. Misión	27
5.9.3. Visión.....	27
5.9.4. Valores y Principios Institucionales	27
5.9.5. Meta	27
5.10. Lineamientos Plan Institucional de Capacitación – PIC.....	27
5.10.1. Aprendizaje Organizacional	27
5.10.2. Ejes Temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	28
5.10.2.1. <i>Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</i>	28
5.10.2.2. <i>Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente</i>	29
5.10.2.3. <i>Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad</i>	29
5.10.2.4. <i>Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura</i>	29
5.10.2.5. <i>Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público</i>	30
5.10.2.6. <i>Eje 6: Habilidades y Competencias</i>	30
5.10.2.7. <i>Formación de Directivos Públicos</i>	30
5.11. Enfoques Pedagógicos	31
5.12. Inducción, Reinducción y Entrenamiento en Actividades Específicas	31
5.13. Estrategia de Fortalecimiento en salud Mental	32
6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	32
6.1. Formulación del Plan	32
6.2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO	33
6.2.1. Lectura de necesidades derivada de la legislación normatividad y la derivada del Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.	33
6.2.2. Lectura de necesidades derivada del formato de líderes y comités.	33
6.2.3. Lectura de necesidades de Bienestar Social e Incentivos y Formación y Desarrollo 2024-2025 por medio de encuesta virtual por el aplicativo Almera dirigida a los colaboradores activos	34
6.2.3.1. <i>Datos Sociodemográficos</i>	35
6.2.3.2. <i>Resultados frente a las Necesidades de Formación</i>	42
6.2.4. Lectura de necesidades a los miembros de la Junta Directiva	50
6.2.5. Acuerdo Colectivo Laboral 2024	51
6.2.6. Clasificación Internacional de Enfermedades 10ª edición - CIE-10	51
6.2.7. Resultados prueba de Competencias aplicada a Funcionarios de Carrera Administrativa	51
6.3. Estructura del Plan Institucional de Capacitación - PIC	52
6.3.1. Modalidades de Capacitación para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC	60
6.3.2. Estrategias de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	60
6.3.2.1. Estrategia de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) - Especificidades.....	61
6.4. Apropriación de Capacitaciones / Formaciones	61

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

6.5.	Participación de la Comisión de Personal	63
6.6.	Seguimiento y Evaluación.....	63
7.	BIBLIOGRAFIA.....	64
8.	ANEXOS	66

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

1. OBJETIVO

1.1. Objetivo Estratégico

Fortalecer las competencias y las habilidades de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento continuo.

1.2. Objetivos de Gestión

- Diseñar e implementar acciones de formación con un enfoque pedagógico, alineadas con las temáticas prioritarias de la entidad, como modelo de atención en salud acreditación, mejoramiento continuo, prestación de servicios humanizados, liderazgo, innovación, enfoque diferencial, transformación cultural, y el fortalecimiento de los principios y valores institucionales.
- Dirigir el Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocado en cerrar brechas y fortalecer los temas identificados a partir de las solicitudes y lecturas de necesidades realizadas en el periodo anterior, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de las habilidades requeridas para el desarrollo de las actividades.
- Realizar el seguimiento, evaluación y análisis de los resultados obtenidos durante la vigencia, con el propósito de medir los indicadores programados y garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) busca el fortalecimiento continuo de las competencias de todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Este plan abarca no solo al personal operativo, sino también al personal en formación, docentes y colaboradores tercerizados, asegurando una cobertura integral en su implementación. A través de este enfoque inclusivo, se busca promover el desarrollo profesional de todos los niveles de la organización, alineado con las necesidades institucionales y la mejora continua en la calidad de los servicios de salud.

3. DEFINICIONES

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación 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 desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión institucional.
- **Competencias:** El decreto 815 de 2018, las define 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.
- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades esenciales para un desempeño competente, que implica la aplicación del conocimiento adquirido mediante el uso de técnicas, procedimientos, y el manejo adecuado de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos necesarios para fundamentar un desempeño competente y abordar eficazmente los retos laborales.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Educación Informal:** La educación informal se refiere al conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, proveniente de diversas fuentes no estructuradas, tales como personas, entidades, medios de comunicación masivos, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales, entre otros.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** La educación informal se refiere al proceso de aprendizaje que ocurre fuera de los sistemas educativos tradicionales y formales. Este tipo de educación se adquiere de manera libre y espontánea a través de diversas fuentes no estructuradas, como la interacción con otras personas, el acceso a contenidos de medios de comunicación masivos (televisión, radio, internet), la lectura de medios impresos, así como la transmisión de conocimientos a través de tradiciones, costumbres y comportamientos sociales. A diferencia de la educación formal, que sigue un currículo establecido, la educación informal es flexible y puede ocurrir en cualquier momento y lugar, permitiendo el aprendizaje auto dirigido y la adaptación a las necesidades individuales. Este tipo de educación juega un papel fundamental en la formación continua de las personas, ya que complementa y enriquece los conocimientos

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

adquiridos a través de otros canales formales, contribuyendo al desarrollo personal, profesional y social de los individuos.

- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

4. NORMATIVIDAD RELACIONADA

El Decreto Ley 1567 de 1998, mediante el cual se establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, sentó las bases legales para la implementación de una política integral de formación y desarrollo profesional dentro del sector público. Esta normativa definió el marco institucional que guía la gestión de la capacitación en el ámbito estatal, creando el Sistema Nacional de Capacitación, cuyo objetivo es garantizar el acceso a procesos formativos de calidad para los empleados públicos, promoviendo su crecimiento profesional y fortalecimiento de competencias para mejorar la eficiencia en la administración pública.

Dentro de los procesos de formación la Ley 115 de 1994 expone las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

1. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación,

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

2. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral, costumbre que ha hecho carrera en la práctica de la gestión del talento humano de las entidades públicas.
3. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.
4. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación de la Subred Sur Occidente E.S.E., se consideran las disposiciones legales aplicables. A continuación, se presentan las normas vigentes y relevantes que guían este proceso:

NORMA	CONTENIDO DE CAPACITACIÓN
Constitución Política de Colombia	Artículo 53. Por el cual se garantizan los principios mínimos para los trabajadores. Artículo 54. Establece “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
Ley 115 de 1994 Ley General de educación	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Artículo primero. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
Ley 489 de 1998	“Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los 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.” – Tomado del Plan de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

NORMA	CONTENIDO DE CAPACITACIÓN
	Artículo 16 Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.
Decreto 024 de 2005	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones. Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias.
Decreto 024 de 2005	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.
Circular Externa No 100-010-2014	Expedida por Función Pública, orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos". Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 9, Artículo 2.2.9.1 Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" Título 22 Artículo 2.2.22.1.4. Funciones del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, numeral 5 fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera. Fortalecer la profesionalización del servidor público independientemente de su forma de vinculación. Programas de formación y capacitación para generar capacidades institucionales.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

NORMA	CONTENIDO DE CAPACITACIÓN
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. Por el cual se determina en su artículo primero, que las entidades deberán integrar los planes institucionales y estratégicos antes del 31 de enero de cada año.
Ley 1960 del 2019	Por la cual se modifica la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Especialmente en su (...) "artículo 3 literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa"
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Título IV, Capítulo I, artículo 37, numeral 3.
Ley 1955 de 2019	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos.
Resolución 1155 de 2020	Por la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID -19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación.
Resolución 350 de 2022	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado
Circular Externa No. 100 – 023 de 2021	Expedida por el Departamento de la Función Pública - DAFFP. Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Desarrollo 2020-2030.
Circular Externa No. 100 – 024 de 2021	Formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano traerá como efecto, resultados transversales, tales como servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y eficiencia, que redunden en una mayor productividad y en el incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.
Directiva 08 de 2021	Expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá. Por el cual se dan lineamientos para prevenir conductas irregulares relacionadas con el incumplimiento de los manuales de funciones y competencias laborales y de los manuales de procedimientos institucionales, así como por la pérdida, deterioro, alteración o uso indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información obtenida en bases de datos y sistemas de información.
Circular Externa No. 045 – de 2021	Expedida por la Supersalud. Por la cual se imparten instrucciones generales relativas al código de conducta y de buen gobierno organizacional, el sistema integrado de gestión de riesgos y a sus subsistemas de administración de riesgos.
Circular Externa No. 002 – de 2023	Expedida por el Departamento Administrativo del servicio civil- DASC. Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado vigencia 2023.

5. DESARROLLO DEL PLAN

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. reconoce al Talento Humano como el activo más valioso para el cumplimiento exitoso de los objetivos institucionales. Este

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

reconocimiento se basa en la capacidad de los colaboradores para gestionar eficazmente los procesos y alcanzar los resultados esperados. En este sentido, la Subred está plenamente comprometida con la formación y cualificación continua de todos sus integrantes, incluyendo colaboradores, estudiantes y docentes. El objetivo es fortalecer tanto las habilidades técnicas específicas de cada perfil profesional, como las actitudes alineadas con los valores y principios institucionales. Este enfoque integral de capacitación tiene en cuenta el desempeño de las actividades diarias, garantizando que cada miembro del equipo no solo esté preparado técnicamente, sino que también actúe con compromiso, ética y responsabilidad, contribuyendo al crecimiento y éxito organizacional.

De acuerdo a lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2025 se encuentra articulado con los lineamientos del Plan de Desarrollo 2024 – 2027, el Plan Territorial de Salud, la política Nacional del Talento Humano en Salud, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación V3 – PNFC 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Veeduría y la plataforma estratégica (misión, visión, principios, valores) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el fin de formar y sensibilizar a los colaboradores, fomentando un profundo sentido de pertenencia, se busca asegurar que todos comprendan el modelo de salud “MAS Bienestar” y ofrezcan servicios de alta calidad y humanización. Este enfoque integral no solo contribuye al bienestar de los pacientes, sino que también impulsa la innovación, la gestión del conocimiento y el proceso de acreditación, promoviendo la mejora continua dentro de la organización y consolidando estándares de excelencia en la atención y en la gestión de los servicios.

5.1. ENFOQUE DIFERENCIAL

Este plan está diseñado para aplicarse de manera inclusiva a todos los colaboradores, tanto asistenciales como administrativos, de la Subred, sin distinción de raza, género, etnia u otras características personales. Su enfoque promueve la igualdad de oportunidades, asegurando que cada miembro del equipo, independientemente de su identidad o antecedentes, tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y capacitación, contribuyendo a un ambiente laboral diverso, equitativo e inclusivo.

5.2. TALENTO HUMANO

Todo el personal administrativo y asistencial que desempeña sus funciones dentro de la entidad, abarcando a todos los colaboradores que, en diferentes áreas y niveles, contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya sea en labores directas de atención o en apoyo administrativo y operativo.

5.3. EQUIPOS BIOMEDICOS

No aplica

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.4. MEDICAMENTOS

No aplica

5.5. DISPOSITIVOS BIOMÉDICOS

No aplica

5.6. INSUMOS

No aplica

5.7. GENERALIDADES

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. ha experimentado un continuo crecimiento y ha participado en diversos procesos de fortalecimiento y reconocimiento, tales como la habilitación de servicios y unidades, así como en procesos de acreditación. Este avance constante ha generado la necesidad de fortalecer la formación de los colaboradores de la entidad. Por tal motivo, se consideran diversos lineamientos clave que contribuyen a la formulación de este Plan, entre los cuales se destacan:

5.7.1. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026¹, “Colombia, Potencia mundial de la vida”, está compuesto por cinco grandes metas u objetivos: Derecho humano a la alimentación; Ordenamiento del territorio alrededor del agua; Seguridad humana y justicia social; Transformación productiva, internacionalización y acción climática; y Convergencia regional.



Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026² – Infografías.

Estos propósitos se traducen en una serie de metas y objetivos específicos, que se alcanzarán a través de acciones concretas en los diferentes sectores de la economía y la sociedad.

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026
<https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026>

² Plan Nacional de Desarrollo 2020 – 2026
<https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2020-2026>

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.7.1.1. Derecho Humano a la alimentación

El propósito 1 del Plan Nacional de Desarrollo es garantizar que todos los colombianos tengan acceso a una alimentación sana, suficiente y nutritiva. Para ello, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Reducir el hambre y la desnutrición crónica en un 50%.
- Garantizar que el 100% de los niños menores de 5 años tengan acceso a una alimentación complementaria.
- Promover la seguridad alimentaria y nutricional de las poblaciones más vulnerables.

Para alcanzar estas metas, se llevarán a cabo acciones como:

- Fortalecer el sistema de seguridad alimentaria y nutricional.
- Promover la agricultura familiar y la agroecología.
- Fortalecer la educación nutricional y alimentaria.

5.7.1.2. Ordenamiento del territorio alrededor del agua

El propósito 2 del Plan Nacional de Desarrollo es proteger y conservar los recursos hídricos del país, y garantizar su acceso equitativo. Para ello, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Garantizar la disponibilidad de agua potable para el 100% de la población.
- Reducir la contaminación del agua en un 50%.
- Promover la gestión sostenible de los recursos hídricos.

Para alcanzar estas metas, se llevarán a cabo acciones como:

- Fortalecer la gestión integral del recurso hídrico.
- Promover la protección de las fuentes hídricas.
- Fomentar el uso eficiente del agua.

5.7.1.3. Seguridad humana y justicia social

El propósito 3 del Plan Nacional de Desarrollo es superar las injusticias y exclusiones históricas, y construir una sociedad más justa y equitativa. Para ello, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Reducir la pobreza monetaria en un 20%.
- Reducir la pobreza extrema en un 50%.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los colombianos.

Para alcanzar estas metas, se llevarán a cabo acciones como:

- Fortalecer la economía social y solidaria.
- Promover la educación, la salud y la vivienda digna.
- Garantizar la igualdad de género y la no discriminación.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.7.1.4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática

El propósito 4 del Plan Nacional de Desarrollo es promover una economía sostenible y resiliente al cambio climático, que genere bienestar para todos los colombianos. Para ello, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Incrementar el PIB per cápita en un 5% anual.
- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25%.
- Promover la economía circular.

Para alcanzar estas metas, se llevarán a cabo acciones como:

- Apoyar la transformación productiva de las empresas.
- Promover la inversión en energías limpias.
- Proteger los ecosistemas naturales.

5.7.1.5. Convergencia regional

El propósito 5 del Plan Nacional de Desarrollo es promover la integración regional y el desarrollo de las regiones más rezagadas del país. Para ello, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Reducir la brecha de desarrollo entre las regiones.
- Fortalecer la cooperación interregional.
- Promover el desarrollo económico y social de las regiones.

Para alcanzar estas metas, se llevarán a cabo acciones como:

- Fortalecer la planificación regional.
- Promover la inversión pública y privada en las regiones.
- Apoyar el desarrollo de las economías regionales.

Los propósitos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 son ambiciosos, pero necesarios para que Colombia alcance su pleno potencial como país. Para lograrlo, es fundamental que todos los colombianos trabajemos juntos y contribuyamos con nuestro esfuerzo y compromiso.

5.7.2. Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027

El Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Camina Segura 2024-2027"³ establece cinco (5) objetivos estratégicos que buscan impulsar el desarrollo integral de la comunidad bogotana. Estos objetivos están diseñados para abordar las principales necesidades y retos de la ciudad, promoviendo el bienestar, la equidad, la sostenibilidad y la seguridad de sus habitantes, y estableciendo una hoja de ruta clara para el progreso de Bogotá en los próximos años:

³ Plan de Desarrollo Distrital 2024 – 2027 - <https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/planes-de-desarrollo-local/bogota/C3%A1-camina-segura>

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 27/06/2025	
		Código: 04-01-PL-0001	



Fuente: "Plan de desarrollo distrital 2020 - 2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"⁴

5.7.2.1. Bogotá avanza en seguridad

Este objetivo tiene como fin el compromiso del Distrito con la construcción de una ciudad que valore y respete la vida, celebre la diversidad y proteja la propiedad. Aspiran a un entorno con tolerancia cero hacia la violencia de género, en especial contra las mujeres, y que garantice espacios públicos seguros, accesibles e inclusivos para todas las personas. Asimismo, promueve servicios de movilidad diseñados para la seguridad, comodidad y equidad, fomentando una convivencia armoniosa y sostenible.

"Acciones que potencien a Bogotá como una ciudad que respeta la vida, la diferencia, la propiedad y que construye y fortalece lazos de confianza entre las personas y las instituciones".

⁴ Plan de Desarrollo Distrital 2024 – 2027 - <https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/planes-de-desarrollo-local/bogota%C3%A1-camina-segura>

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.7.2.2. Bogotá confía en su Bien-estar

Este objetivo tiene como fin demostrar que Bogotá debe convertirse en un lugar donde sus habitantes deseen vivir y puedan desarrollar plenamente su potencial. Una ciudad equitativa e inclusiva, que brinde las mismas oportunidades para todas y todos, sin distinciones. El concepto de "bienestar" se traduce en la posibilidad real y efectiva de que la ciudadanía elija libremente quién quiere ser y qué quiere hacer en Bogotá, promoviendo una calidad de vida que permita a cada persona alcanzar sus metas y contribuir al desarrollo colectivo de la ciudad.

“Acciones de lucha contra la pobreza, el hambre y la exclusión, priorizando la salud, la paz y la reconciliación”.

5.7.2.3. Bogotá confía en su potencial

Este objetivo tiene como fin señalar que Bogotá debe ser una ciudad en la que todos sus habitantes, sin distinción, puedan desarrollar y aprovechar al máximo su potencial, ya sea como individuos, familias, empresas, miembros de la academia o parte de la sociedad en general. Para lograr esto, es necesario consolidar a Bogotá como una ciudad del conocimiento, educada y competitiva, garantizando el acceso equitativo a bienes y servicios públicos y privados que ofrezcan oportunidades de desarrollo para todos. Además, Bogotá debe posicionarse como un referente en ciencia, tecnología e innovación (CTel), utilizando estas áreas como motores clave para el desarrollo de ecosistemas empresariales productivos, emprendedores y alineados con las vocaciones individuales y territoriales. Esto solo será posible si se crea un entorno favorable que estimule la generación y apropiación social del conocimiento, promoviendo la innovación y el crecimiento sostenible.

“Acciones enfocadas en fortalecer la educación, la formación para el trabajo, la ciencia, tecnología e innovación y el desarrollo del tejido empresarial y el emprendimiento. ¡Más oportunidades para todas y todos!”

5.7.2.4. Bogotá ordena su territorio

Este objetivo tiene como fin señalar que Bogotá, la ciudad más acogedora y diversa de Colombia, destaca por ser el principal centro de empleo y servicios para su población. Sin embargo, para seguir avanzando, debemos convertirla en un lugar aún más amable y habitable, donde la ciudadanía pueda disfrutar plenamente de su entorno. Esto incluye garantizar un aire limpio, un ambiente saludable y resiliente ante el cambio climático, así como preservar una biodiversidad próspera y ecosistemas saludables. Bogotá debe ser una ciudad donde todos tengamos derecho a un hábitat digno, acceso a vivienda y servicios públicos de calidad, además de contar con una movilidad sostenible y segura. Todo esto es posible, en parte, gracias a nuestra valiosa oferta natural, que incluye un sistema de bosques y páramos que abastecen de agua a toda la capital.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

“Acciones que impulsen el sistema de movilidad como motor de bienestar social, atención del déficit de vivienda, equipamientos sociales del cuidado, así como en el desarrollo de territorios equilibrados y con criterios de sostenibilidad ambiental”.

5.7.2.5. Bogotá confía en su Gobierno

Este objetivo tiene como fin señalar una ciudad pujante, en la que se quiera vivir, requiere un Gobierno que atienda las necesidades, garantice los derechos de las personas y brinde un servicio amable, ágil y oportuno en todo el territorio, con un gasto eficiente. En suma, un Gobierno en el que la ciudadanía crea y confíe. Lograr un Gobierno con este talante es un trabajo de las entidades del sector público y de toda la ciudadanía. Sin embargo, cinco sectores en especial deben trabajar articuladamente para generar las condiciones que lleven a cumplir tal propósito: Gobierno, Gestión Pública, Gestión Jurídica, Planeación y Hacienda.

“Acciones que contribuyan a la prestación de servicios amables, ágiles y oportunos que resuelvan en el día a día de los habitantes”.

5.8. Plan Territorial de Salud⁵

El Plan Territorial de Salud para Bogotá D.C. 2024-2027 se basa en cuatro (4) objetivos estratégicos (desafíos priorizados), desarrollados a partir de los resultados del Análisis de la Situación de Salud de Bogotá. Estas metas estratégicas también responden a las prioridades en salud establecidas con base en el Programa de Gobierno “BOGOTÁ CAMINA SEGURA” y a los aportes obtenidos a través de un ejercicio participativo inclusivo.

Considerando la necesidad de la Administración de fortalecer la atención en salud en el Distrito, el Modelo de Salud Preventivo, Predictivo y Resolutivo de Colombia se visualiza como un marco de referencia clave. A partir de este enfoque, surge el Modelo de Salud de Bogotá -Más Bienestar-, diseñado para organizar y orientar la gestión territorial en el contexto de la Atención Primaria Social. Este modelo establece las transformaciones esperadas frente a los problemas y necesidades sociales, alineando una visión compartida de ciudad con objetivos estratégicos, resultados esperados, estrategias específicas y metas concretas. Todo esto se articula con los siete ejes estratégicos del PDSP 2022-2031 y mantiene coherencia con los pilares y componentes del Modelo de Salud Preventivo y Predictivo, fundamentado en la Atención Primaria en Salud.

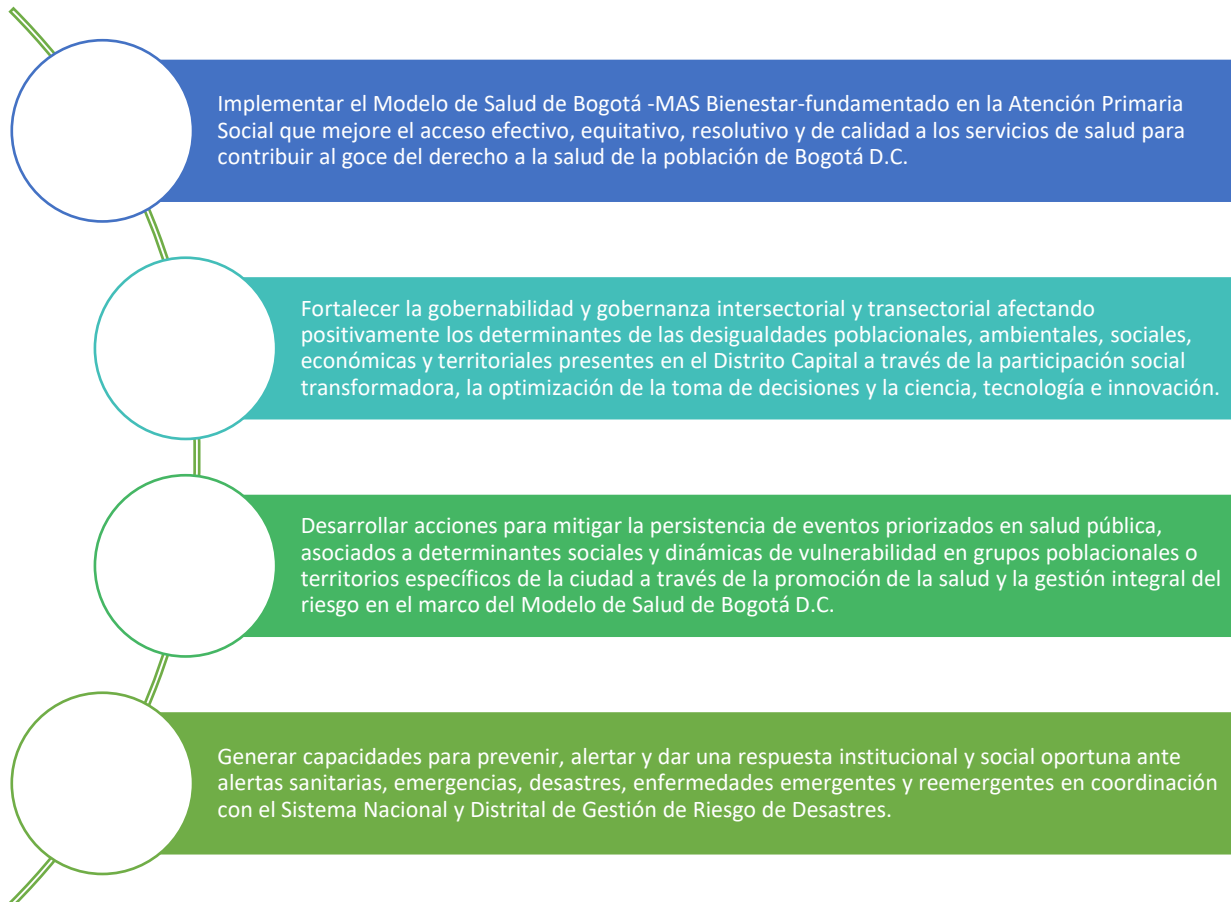
⁵ Plan Territorial de Salud + MAS Bienestar

https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/wp-content/uploads/2024/06/4__plan_territorial_de_salud_2024_2027.pdf

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN.”

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.8.1. Objetivos estratégicos del Plan Territorial de Salud



Fuente: Plan Territorial de Salud + MAS Bienestar⁶

5.8.2. Modelo de Salud de Bogotá + MAS Bienestar

La Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, en cumplimiento de su misión y funciones asignadas, presenta el Modelo de Salud de Bogotá -MAS Bienestar- como un eje estratégico que define la visión futura de la salud en la ciudad. Este modelo se enmarca en la implementación del Plan Territorial de Salud y se sustenta en la estrategia de Atención Primaria Social. Su enfoque busca fortalecer la prestación de servicios con mayor capacidad resolutiva, comenzando desde los hogares y las comunidades, y abarcando hasta los centros hospitalarios de mediana y alta complejidad.

Enfoques (5) Orientan la comprensión de la situación de salud de la ciudad de Bogotá	Pilares (4) Fundamenta su estructura y orientación operativa
Enfoque Territorial: El territorio es el espacio donde se desarrolla la vida de personas y comunidades, por	Toma de decisiones para la gobernanza: La gestión de la información en el Modelo de Salud

⁶ Plan Territorial de Salud + MAS Bienestar

https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/wp-content/uploads/2024/06/4_plan_territorial_de_salud_2024_2027.pdf

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

Enfoques (5) Orientan la comprensión de la situación de salud de la ciudad de Bogotá	Pilares (4) Fundamenta su estructura y orientación operativa
lo que requiere un enfoque específico y adaptado a las particularidades históricas, políticas, económicas, ambientales, sociales y culturales de cada contexto. En este espacio, se generan relaciones de poder, vulneraciones sociales y ambientales que necesitan superarse mediante acciones locales que impulsen la construcción conjunta de un entorno más justo y sostenible.	de Bogotá debe cubrir todas las acciones estratégicas, permitiendo una buena administración del modelo a través de estrategias de monitoreo y evaluación.
Enfoque de Determinantes Sociales: Los Determinantes Sociales de la Salud (DSS) son las condiciones en las que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen. Estas condiciones están influenciadas por factores como las políticas económicas, las agendas de desarrollo, las normas sociales y los sistemas políticos.	Participación social transformadora: En el contexto de la gobernanza territorial y la Atención Primaria Social, se promoverá la colaboración entre diferentes sectores en los territorios, a través de espacios locales de participación y gestión de políticas públicas. Esto permitirá abordar mejor las necesidades de salud y mejorar los determinantes sociales, fomentando una participación más activa y transformadora que beneficie tanto a nivel local como distrital.
Enfoque de Derechos: Colombia incluye en su bloque de constitucionalidad la protección de los derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, estableciendo la obligación de garantizar su respeto, promoción y, en caso de vulneración, asegurar su reparación y no repetición. Los derechos humanos son fundamentales para la persona y se basan en el reconocimiento de quienes los poseen.	Intersectorialidad - Transectorialidad: Para el modelo de salud de Bogotá, la transectorialidad es clave. Reconoce la necesidad de ampliar los enfoques y métodos para que las instituciones trabajen juntas, en lugar de actuar por separado, con el fin de reducir las desigualdades en los determinantes sociales. Además, destaca que todos los sectores deben ser responsables del derecho a la salud y su relación con otros derechos. Este enfoque transectorial, en el marco de la Atención Primaria Social, ayudará a crear los mecanismos de gobernanza necesarios para lograr el bienestar de la población.
Enfoque Poblacional Diferencial: Este enfoque reconoce la diversidad humana como parte de los derechos. El derecho a ser diferente es una expresión de la dignidad que no debe ser discriminada por género, etnia, edad, clase social, salud, migración o condición de víctima, entre otras.	Gestión integral del riesgo: Este pilar desarrollará un enfoque territorial, especializado e integrado, que ofrezca respuestas según las condiciones de riesgo y las necesidades de la población. Se trabajará en conjunto entre los servicios extramurales e intramurales, involucrando a todos los sectores (públicos, privados y mixtos), preferiblemente con modelos de contratación de riesgos compartidos y recompensas por resultados.
Enfoque de Cuidado Integral: El enfoque de cuidado es un compromiso práctico con uno mismo, con los demás y con el entorno, esencial para la vida y la protección de derechos. Reconoce la vulnerabilidad humana, social y ambiental, y nuestra interdependencia. Este enfoque es clave para garantizar los derechos y la protección social, y aboga	

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

Enfoques (5) Orientan la comprensión de la situación de salud de la ciudad de Bogotá	Pilares (4) Fundamenta su estructura y orientación operativa
por reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado en los hogares, especialmente el de las mujeres, como un aporte fundamental a la vida y al bienestar social.	

Fuente: Plan Territorial de Salud + MAS Bienestar⁷Política Nacional de Salud Mental

La Política Nacional de Salud Mental busca posicionar la salud mental como agenda prioritaria para el país, tal como lo promulga la Ley 1616 de 2013 retomando lo propuesto en el Plan Hemisférico de la Salud Mental 2015 – 2020 que recomienda:

- Orientar programas de promoción que fortalezcan las habilidades psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y gestionen entornos saludables, resilientes y protectores.
- Orientar programas de prevención que articulen los sistemas y servicios de salud mental con los dispositivos de base comunitaria.
- Fortalecer la respuesta de los servicios de salud con enfoque de atención primaria en salud.
- Promover la rehabilitación basada en comunidad y la inclusión social.
- Optimizar los sistemas de información y de gestión del conocimiento, así como la articulación sectorial e intersectorial.

Esta política cuenta con el modelo de determinantes sociales de la salud, relacionado a la salud mental, los cuales son las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud; las características sociales dentro de las cuales la vida tiene lugar; apuntan tanto a las características específicas del contexto social que influyen en la salud, como las vías por las cuales las condiciones sociales se traducen en efectos sanitarios y los diferentes recursos a nivel mundial, nacional y local, lo cual depende a su vez de las políticas adoptadas.

5.9. Política Nacional de Talento Humano

El Ministerio de Protección Social y de Salud presenta la política del Talento Humano en Salud con el propósito de promover y articular acciones intersectoriales en torno a la garantía del derecho fundamental a la salud y el acceso universal a los servicios bajo condiciones de equidad, calidad y sostenibilidad; el mejoramiento de las condiciones para la formación, desempeño, gestión y desarrollo del recurso humano en salud; el desarrollo de la Política y el Modelo Integral de Atención en Salud; y el desarrollo de los compromisos internacionales que en materia de talento humano en salud ha adquirido el país con organismos como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud OMS/OPS, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Comunidad Andina y la Unión de Naciones Suramericanas - UNASUR.

⁷ Plan Territorial de Salud + MAS Bienestar

https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/wp-content/uploads/2024/06/4__plan_territorial_de_salud_2024_2027.pdf

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

La política busca orientar las acciones de los agentes que intervienen en los mercados educativo, laboral y de servicios de salud a partir del reconocimiento de sus características, particularmente la descentralización, la autonomía de sus instituciones, la participación de agentes privados y la interacción de elementos regulatorios y de mercado en la dinámica de cada uno de ellos. Plantea estrategias y líneas de acción acordes con las necesidades de la población, los objetivos y las capacidades del sistema de salud colombiano.

5.9.1. Desarrollo de los Sistemas de Formación Continua y de Recertificación del Talento Humano en Salud

La capacitación y actualización permanentes del talento humano son fundamentales para garantizar la calidad de la atención en salud y promover el crecimiento personal y profesional del talento humano. Estas actividades deben ayudar a alinear los intereses y expectativas del talento humano con las necesidades de la población y los objetivos del sistema de salud, por lo cual su articulación a través de un Sistema de Formación Continua constituye una herramienta importante para la implementación de la política de talento humano en salud.

5.9.1.1. Formación y gestión del Talento Humano en Salud Mediante un enfoque por competencias

Se requiere equipos de salud resolutivos frente a problemas y características epidemiológicas de la población colombiana. Se debe enfocar en el desarrollo de competencias integrando los conocimientos, habilidades, actitudes y cualidades.

Líneas de acción:

- Revisar y actualizar en forma sistemática las competencias de las ocupaciones, profesiones y especializaciones de la salud.
- Fortalecer la formación con enfoque de salud familiar y comunitaria, así como la oferta de formación especializada en medicina familiar.
- Difundir y promover el uso de los lineamientos de competencias en salud pública entre las Direcciones Territoriales de Salud, Instituciones de Prestación de Servicios de Salud y Entidades Promotoras de Salud.
- Promover el uso de los documentos de competencias acordados por las profesiones, como referentes para los procesos de formación y gestión del talento humano.
- Promover la adopción del enfoque de competencias como referente para el diseño de los currículos y evaluaciones de los programas de formación del área de la salud; los programas y cursos de capacitación y formación continua; los instrumentos de recertificación voluntarios u obligatorios y el reconocimiento de estudios y convalidación de títulos obtenidos en el exterior.

5.9.1.2. Desarrollo de los Sistemas de Formación Continua y de Recertificación del Talento Humano en Salud

La capacitación y actualización permanentes del talento humano son fundamentales para garantizar la calidad de la atención en salud y promover el crecimiento personal y profesional del talento humano. Estas actividades deben ayudar a alinear los intereses y expectativas del talento

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

humano con las necesidades de la población y los objetivos del sistema de salud, por lo cual su articulación a través de un Sistema de Formación Continua constituye una herramienta importante para la implementación de la política de talento humano en salud.

Líneas de acción:

- Bases para el desarrollo del Sistema de Formación Continua
- Diseño y desarrollo del Sistema de Recertificación.

5.9.1.3. *Fortalecimiento Institucional*

El Ministerio de Salud y Protección Social, como autoridad sanitaria nacional, debe asumir mayor liderazgo en la orientación de los procesos formación, ejercicio y gestión de los recursos humanos en salud. Para esto, el Ministerio requiere fortalecer su capacidad técnica y operativa, trabajando en forma coordinada con los Ministerios de Educación Nacional y de Trabajo, así como con el Servicio Nacional de Aprendizaje y todas las partes interesadas alrededor de objetivos comunes, promoviendo sinergias y la creación de espacios y redes interinstitucionales e internacionales.

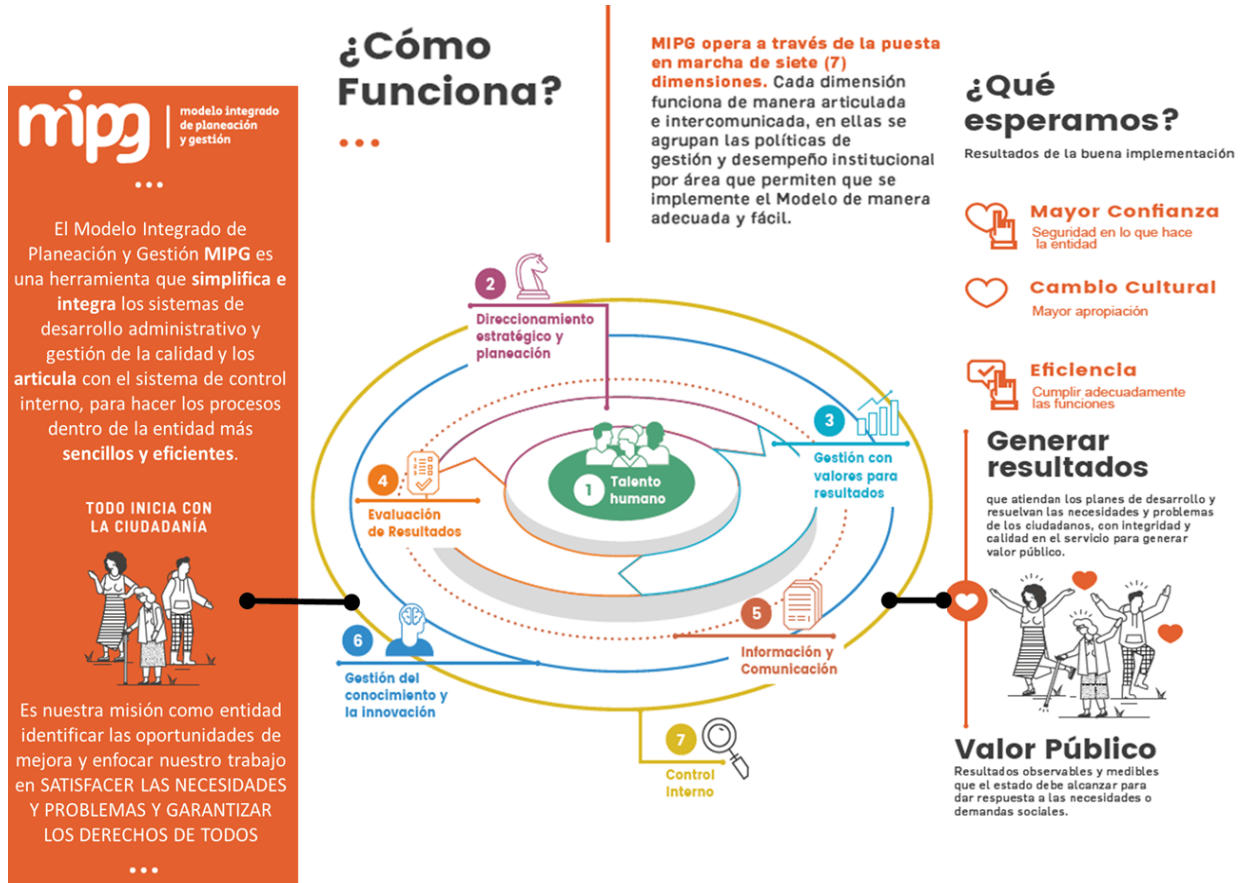
Líneas de acción:

- Fortalecer la capacidad del Ministerio de Salud y Protección Social para orientar y regularlos procesos de formación, ejercicio y gestión del desempeño del Talento Humano en Salud.
- Fortalecer la capacidad de los organismos que ejercen funciones de inspección, vigilancia y control en relación con el cumplimiento de las normas laborales.
- Fortalecer la coordinación intersectorial, en especial con los sectores educación y trabajo, para el desarrollo de la política y la regulación del Talento Humano en Salud.
- Promover el desarrollo de competencias técnicas de las autoridades de salud, educación y trabajo de las entidades descentralizadas.
- Estimular la consolidación de los colegios profesionales del área de la salud, como órganos que propicien el desarrollo de mecanismos de autorregulación, representación y desarrollo de las profesiones.
- Fortalecer la participación de los gremios, colegios y asociaciones del Talento Humano en Salud en los espacios y procesos de decisión del Sistema de Salud.
- Fortalecer la capacidad de los organismos para el control del ejercicio ilegal de profesiones y ocupaciones de la salud.

5.10. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, establecido oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se ha actualizado MIPG para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 27/06/2025	
		Código: 04-01-PL-0001	



Fuente: Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión⁸

5.10.1. Objetivos MIPG

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
- Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.
- Promover la coordinación interinstitucional para mejorar su gestión y desempeño.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

5.10.2. Principios MIPG

- **Orientación a resultado:** Toma como eje de toda la gestión pública, las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad, así como los resultados necesarios para su satisfacción.

⁸ Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

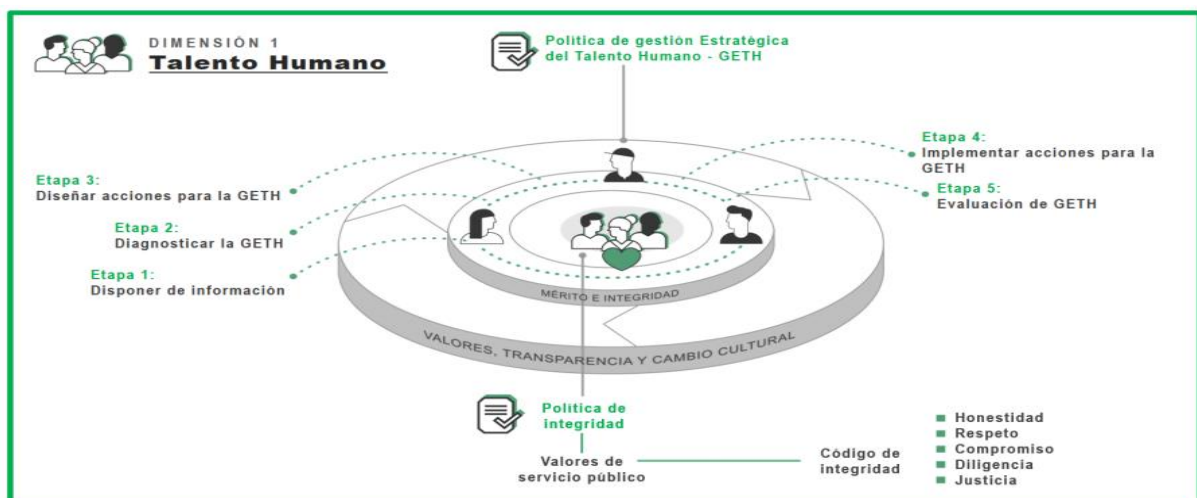
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

- Articulación interinstitucional: Adelantar acciones de coordinación, cooperación y articulación con otras organizaciones del sector público o privado, del orden territorial, nacional o internacional, con el fin de formular e implementar estrategias para resolver las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad.
- Excelencia y calidad: Lograr que, a lo largo del tiempo, los atributos de los servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades.
- Aprendizaje e innovación: Mejora permanente, incorporando la innovación, aprovechando la creatividad de sus grupos internos y, en lo posible, de los grupos de interés de la entidad.
- Integridad, transparencia y confianza: Criterios de actuación de los servidores públicos y el deber hacia los ciudadanos.
- Toma de decisiones basada en evidencia: Capturar, analizar y usar información para la toma de decisiones que afectan la consecución de los resultados de la entidad.

5.10.3. Dimensiones

Con la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.



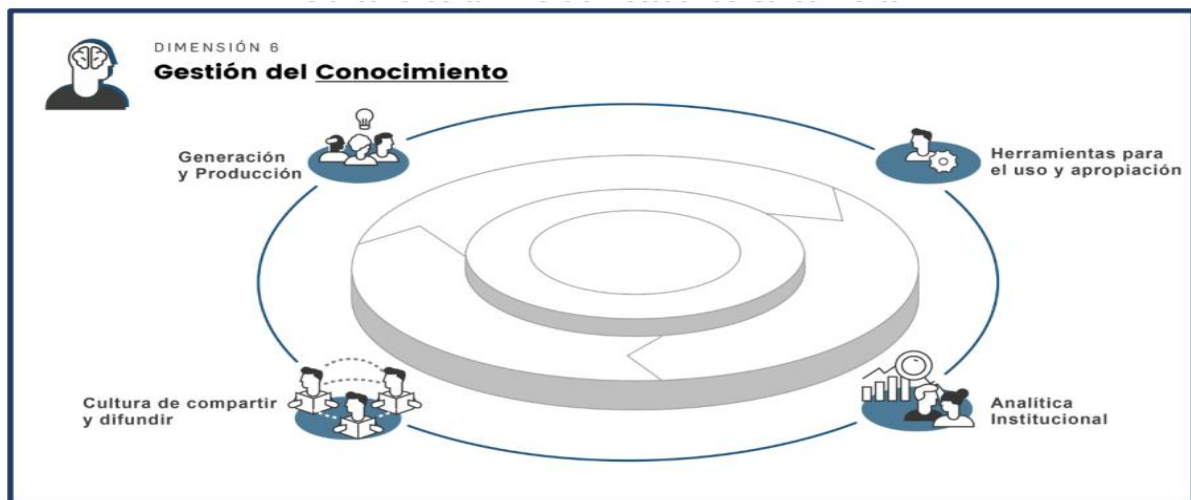
Fuente: Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 5 (2023)⁹

Con la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

⁹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. V5 (2023) https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	



Fuente: Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 5 (2023)¹⁰

5.11. Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2023

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 garantiza el desarrollo de capacidades en los servidores públicos para la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas.

Este tiene como objetivo, establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

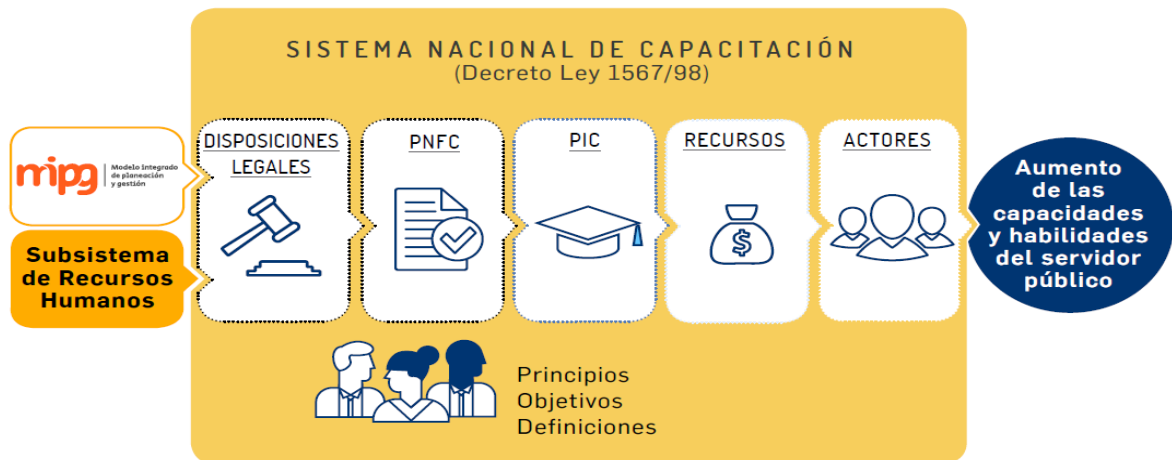
El marco institucional para la política de formación y capacitación se reglamenta con el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual define la creación del sistema nacional de capacitación, donde se establecen cinco componentes:

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.

¹⁰ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. V5 (2023)
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 ¹¹

Cabe anotar que el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público.

5.12. Plataforma Estratégica Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE 2024-2028

La plataforma estratégica de la Subred fue aprobada mediante Acuerdo 087 de 2024 en sesión de Junta Directiva. El plan Estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE se encuentra formulado en las fases de planeación, implementación y presentación de resultados de gestión que aporten al cumplimiento de las metas institucionales de la entidad alineadas al Plan de Desarrollo Distrital 2025-2028 y las específicas que se enuncian a continuación:

5.12.1. Objetivos Estratégicos

- Implementar el Modelo de Salud de Bogotá -MAS Bienestar, fundamentado en la Atención Primaria Social Humanizada, para contribuir al goce del derecho a la salud de la población objeto de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E
- Fortalecer el relacionamiento con la ciudadanía, para lograr una mayor satisfacción en la experiencia del servicio.
- Mantener el fortalecimiento financiero, a través de estrategias de sostenibilidad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E
- Fortalecer el talento humano y la cultura organizacional, para avanzar con las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud.
- Fortalecer la gobernabilidad y gobernanza intersectorial y transectorial a través de un enfoque en riesgos, de calidad superior, gestión del conocimiento y de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

¹¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljiUBdeu/view_file/34208239

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.12.2. Misión

Brindar servicios de salud con altos estándares de calidad, a través de la gestión del riesgo y un modelo de atención integral, humanizado y seguro, que promueve la docencia, investigación e innovación, con talento humano comprometido en generar bienestar a la población.

5.12.3. Visión

En 2030, la Subred Sur Occidente será reconocida nacionalmente por la gestión del riesgo y por su modelo de atención con enfoque de cuidado integral, de derechos, diferencial, territorial y de participación social transformadora: cumpliendo estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, para contribuir al bienestar de la población.

5.12.4. Valores y Principios Institucionales

- Honestidad
- Respeto y empatía
- Compromiso y sostenibilidad
- Ética
- Vocación de servicio

5.12.5. Meta

Meta Estratégica No 17: A 2028 cumplir el 100% del plan institucional de capacitación, para el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

5.13. Lineamientos Plan Institucional de Capacitación – PIC

5.13.1. Aprendizaje Organizacional

Se habla de aprendizaje organizacional cuando se hace referencia a una organización que adquiere o genera conocimiento “perspectiva de conocimiento” o a una organización que cambia su comportamiento, ya sea para sobrevivir o para transformar de manera creativa el entorno donde opera “perspectiva de cambio”.

El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades, lo que a su vez justifica la necesidad de incluir este tema como uno de los ejes temáticos.

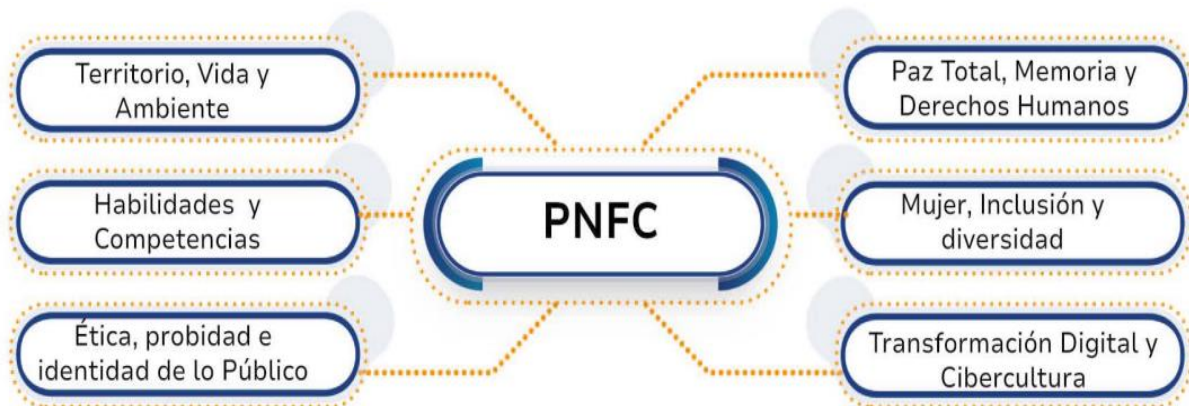
Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo, debe considerarse como eje de sus procesos la capacidad y conocimiento de los colaboradores pues son agentes dinamizadores de los procesos, proyectos, políticas y en general de toda la gestión al ser pieza clave en las competencias de las personas para el desarrollo de sus actividades laborales.

El aprendizaje organizacional es, por lo tanto, una herramienta basada en conocimiento, la cual, dependiendo del grado de desarrollo de una entidad, promueve su supervivencia mediante la adaptación o ejecución de acciones innovadoras para transformar el entorno.

5.13.2. Ejes Temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

El DAFP propone seis (6) ejes temáticos desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo del servidor público.

De acuerdo con lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2024¹²

5.13.2.1. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

¹² Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2024

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

Cabe anotar que es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

5.13.2.2. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

5.13.2.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje tiene una mirada que debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

Las mujeres en sus diversidades ocupan un lugar central como agentes de ese cambio propuesto, ya que lograr una Colombia potencia mundial de la vida no es posible si no se garantiza el goce de los derechos sociales, económicos, culturales y políticos, una vida libre de violencias y el cierre de brechas y desigualdades de género, etnia, clase, orientación sexual y discapacidad entre otras.

5.13.2.4. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

A través del documento CONPES 3975¹³, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales.

¹³ Departamento Nacional de Planeación, 2019

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.13.2.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Este eje tiene en cuenta todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

5.13.2.6. Eje 6: Habilidades y Competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar 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 del servidor público.

5.13.2.7. Formación de Directivos Públicos

De acuerdo al Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, la formación de las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe; por otro lado, debe estar alineada con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

De acuerdo a lo anterior, se da cuenta que en la formación de Directivos se cuenta con dos (2) estrategias:

- Formación Junta Directiva, la cual se realiza por temas priorizados en lectura de necesidades orientada a este equipo.
- Escuela de Líderes, en la cual se capacita a los directivos y líderes en temas técnicos fundamentales a trabajar en la entidad y en habilidades blandas.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

5.14. Enfoques Pedagógicos

A continuación, se presentan algunos enfoques pedagógicos los cuales se consideran pertinentes para abordar escenarios potenciales de programas de aprendizaje.

- **Conductismo:** El denominado conductismo, permite enfocar nuestros objetivos desde criterios evidenciables, concretos y claros que facilitan la evaluación y seguimiento, su participación se promueve a través del uso de premios e incentivos y el aprendizaje de rutinas.
- **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 (ver, por ejemplo: teoría de la autodeterminación).
- **Constructivismo:** El constructivismo, en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador. En ese sentido se opone al aprendizaje receptivo o pasivo que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la principal función de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.
- **Conectivismo:** Desde hace algunos años, una nueva teoría con aplicaciones en el campo pedagógico ha estado ganando fuerza: el conectivismo. Su capacidad explicativa en una sociedad en red, distribuida, descentrada y compleja, le ha permitido abrirse paso entre las teorías tradicionales. Desde el punto de vista del conectivismo, el aprendizaje no solo ocurre en el sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

5.15. Inducción, Reinducción y Entrenamiento en Actividades Específicas

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 1083 del 2015¹⁴, el Plan Institucional de Capacitación debe incluir el programa de inducción y reinducción.

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar los colaboradores que ingresan a la Entidad a familiarizarse e informarse sobre los aspectos más importantes de la institución relacionados con la estructura de la Entidad, misión, visión, valores y principios, responsabilidades, derechos y deberes, que faciliten su proceso de integración y adaptación a la cultura organizacional.

Por su parte, la reinducción, tiene como objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos

¹⁴ Decreto 1083 de 2015

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Es decir que, para la vigencia 2024 no se realizó reinducción, salvo en el evento que se produzcan los citados cambios.

La Subred cuenta con el programa de inducción y reinducción general y específica formalizada bajo el código 04-01-PG-0001 en plataforma institucional.

Por otro lado, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., en el marco del Sistema Único de Acreditación establece dentro de los subprocesos de Administración del Talento Humano y de Formación y Desarrollo, la implementación del entrenamiento en actividades específicas a los nuevos colaboradores que ingresen a la Entidad. Con el objetivo que los colaboradores adquieran conocimiento de la entidad y de sus responsabilidades frente a las funciones y/o actividades a desarrollar; generando experticia y mejora continua en el desempeño de sus actividades diarias, mediante entrenamiento personalizado.

5.16. Estrategia de Fortalecimiento en salud Mental

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., articulada con la Política Nacional de Salud Mental la cual tiene como objetivo promover la salud mental como elemento integral de la garantía del derecho a la salud de todas las personas, familias y comunidades, entendidos como sujetos individuales y colectivos, para el desarrollo integral y la reducción de riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, el suicidio, las violencias interpersonales y la epilepsia. Continúa trabajando temáticas asociadas a la salud mental a través de actividades de formación dentro del plan institucional de capacitación- PIC fortaleciéndolas en los colaboradores a través de las siguientes temáticas:

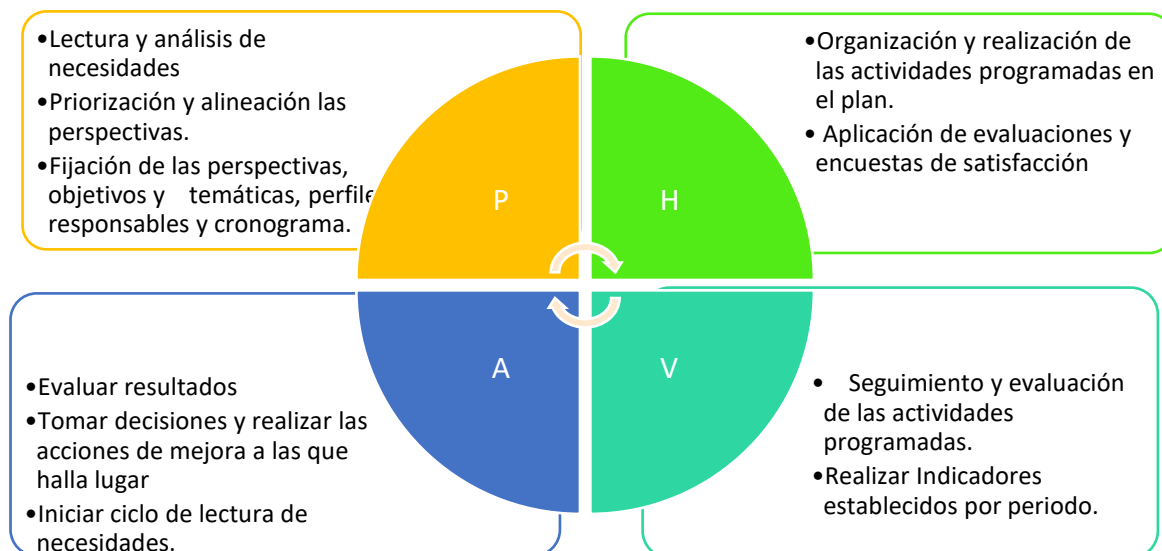
- Derechos Humanos
- Prevención de todo tipo de violencia
- Trabajos de cuidado de personas y animales de compañía
- Habilidades Blandas
- Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS
- Salud Mental
- Humanización del Servicio

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

6.1. Formulación del Plan

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la Subred. Para su formulación se desarrolla bajo el ciclo PHVA:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	



Fuente: Elaboración propia según proceso de ejecución Plan Institucional de Capacitación – PIC Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE.

6.2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO

Para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional - DNAO se tiene en cuenta las necesidades de aprendizaje individual y por áreas o procesos, de tal manera que el diagnóstico se realiza tomado las siguientes fuentes de lectura:

6.2.1. Lectura de necesidades derivada de la legislación normatividad y la derivada del Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.

El Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad reglamentado por la Ley 1011 del año 2006 contempla como uno de sus componentes el Sistema Único de Habilitación que define a través de la Resolución 2003 del 2014 y actualmente la Resolución 3100 de noviembre del 2019, los requisitos de actualización en términos de formación con los que debe contar el talento humano que presta los servicios de salud habilitados por la entidad, por lo tanto, de acuerdo a los recursos disponibles, la oferta y la viabilidad normativa las formaciones de las que trata la norma y actualizaciones serán proyectados en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 y la Subred Sur Occidente definirá los contenidos relacionados con las necesidades de formación, la duración de las acciones de formación continua, la determinación de formadores según las necesidades, la ejecución, la evaluación y el seguimiento.

6.2.2. Lectura de necesidades derivada del formato de líderes y comités.

Para conocer la percepción de los líderes se aplicó un instrumento denominado “*Formato de diagnóstico de necesidades de capacitación – Líderes y Comités*” con código 04-01-FO-0037 – V3, a través del cual los Directivos, Líderes de los diferentes servicios y procesos, además de los Comités manifestaron las temáticas de las competencias que requieren fortalecer en sus equipos de trabajo. De esta lectura se recolectaron 72 temáticas con un puntaje igual o mayor

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

de 60 puntos, las cuales fueron revisadas, evaluadas y priorizadas según necesidad y objetivos de la Subred.

- Cultura de Paz
- Prevención de todo tipo de violencia
- Formación en Lenguaje de Señas
- Inteligencia Artificial
- Planeación Estratégica
- Buenas Practicas
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Modelo de Atención en Salud
- Habilidades Blandas
- Salud Mental
- Formación - Resolución 3100 de 2019
- Formación - Clasificación de enfermedades, trastornos y lesiones

6.2.3. Lectura de necesidades de Bienestar Social e Incentivos y Formación y Desarrollo 2024-2025 por medio de encuesta virtual por el aplicativo Almera dirigida a los colaboradores activos

Esta encuesta, fue aplicada con el objetivo de evidenciar cual es la percepción y satisfacción de nuestros colaboradores, ante las actividades de Bienestar Social y formación desarrolladas durante la vigencia 2024, pero adicional a ello identificar cuáles son las necesidades e intereses de los colaboradores, estas nos permiten tener una base para la planeación y desarrollo del presente plan.

La encuesta fue socializada a través de los mecanismos de Comunicación Institucional de la Subred de fácil acceso para todos en Almera.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

De acuerdo a la calculadora de muestras *Question Pro* con un universo de 5.641 colaboradores para el mes de diciembre de 2024, se debía contar con una muestra de 894 personas a encuestar teniendo un margen de error de 3% y un nivel de confianza del 95%. En la recolección de datos se observa la participación de **1.657** colaboradores, lo que evidencia que se logró la población objeto sugerida de acuerdo con la muestra de confiabilidad antes nombrada.

Para complementar esta información se realiza dentro de este documento el análisis de los resultados de la encuesta de caracterización del talento humano realizada por la Dirección de Gestión del Talento Humano la cual fue aplicada a los colaboradores de la Subred, vinculados por contrato de prestación de servicios, planta de personal y otros (Tercerizados, docentes y estudiantes).

A continuación, se socializan los resultados encontrados posterior al análisis de la información así:

6.2.3.1. Datos Sociodemográficos

Los datos que a continuación se mencionan son expuestos de acuerdo a la información arrojada por el aplicativo Almera en donde se registraron las respuestas de los colaboradores en la encuesta de identificación de necesidades de bienestar social e incentivos, formación y desarrollo.

DIRECCIÓN TÉCNICA	# de Personas Encuestadas	# Personas Activos diciembre 2024	% Cobertura
Otros	56	NA	NA
Dirección De Gestión Del Talento Humano	42	47	89%
Oficina Asesora De Comunicaciones	8	9	89%
Oficina De Calidad	41	50	82%
Dirección De Contratación	20	26	77%
Dirección De Servicios Complementarios	275	408	67%
Oficina De Control Interno	5	11	45%
Dirección De Gestión Del Riesgo En Salud	611	1517	40%
Oficina De Gestión Del Conocimiento	6	15	40%
Subgerencia Corporativa	2	5	40%
Despacho Del Gerente	2	6	33%
Dirección Administrativa	70	216	32%
Dirección De Servicios Ambulatorios	148	474	31%
Oficina Jurídica	5	16	31%
Oficina De Control Disciplinario Interno	1	6	17%
Subgerencia De Prestación De Servicios De Salud	1	6	17%
Dirección De Servicios De Urgencias	115	715	16%
Dirección Financiera	60	364	16%
Oficina Asesora De Participación Comunitaria Y Servicio Al Ciudadano	21	131	16%
Oficina Asesora De Desarrollo Institucional	7	56	13%
Dirección De Servicios Hospitalarios	159	1349	12%
Oficina De Sistemas De Información - Tic-	2	34	6%
Total General	1657	5461	

Tabla 1: Participación por dependencia en la encuesta de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

Fuente: Almera: Tabulación _ encuesta _ identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

En la tabla 1 se puede identificar la participación de los colaboradores en las diferentes dependencias evidenciando que las tres direcciones con mayor participación fueron en primer lugar la Dirección de Gestión del Talento Humano, con la participación de 47 colaboradores con un 89% de cobertura, en segundo lugar, se encuentra la Oficina Asesora de Comunicaciones, 8 personas con 89% de cobertura y en tercer lugar la Oficina de Calidad con 41 encuestados con una cobertura del 82%, de acuerdo con el total de población asignada a cada una de estas áreas.

Adicionalmente se puede observar que las áreas con menor participación son la Oficina de Sistemas de Información TIC, 6% de cobertura - 2 encuestados, Dirección de Servicios Hospitalarios 12% - 159 encuestados y Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.

En cuando a las sedes a la cual pertenecen los colaboradores que resolvieron la encuesta se puede identificar en la tabla 2, que las unidades con mayor participación hacen referencia a los Centros de Salud Puerta de Teja, Asunción Bochica, Boston, Patio Bonito, Zona Franca con una cobertura del 100%, seguido se encuentra con 95% la sede Cundinamarca. Las sedes con menor porcentaje de participación se pueden observar Hospital de Salud Mental Floralia, Centro Día y Porvenir.

Etiquetas de fila	# Encuestados	# Activos al diciembre 2025	% cobertura
Centro de Salud Puerta de Teja	7	7	100%
Centro de Salud Asunción Bochica	19	19	100%
Centro de Salud Boston	18	18	100%
Centro de Salud Patio Bonito	16	16	100%
Centro de Salud Zona Franca	37	37	100%
Cundinamarca - Sede Administrativa	53	56	95%
Centro de Salud Alquilería	8	9	89%
Centro de Salud José María Carbonell	6	8	75%
Centro de Salud - Pablo VI Bosa	40	56	71%
Carvajal - Sede Gestión Documental	12	17	71%
Centro de Salud Abastos	69	100	69%
Montevideo - Sede Gestión Documental	15	23	65%
Centro de Salud Catalina	7	11	64%
Asdincgo - Sede Administrativa	89	159	56%
Centro de Salud Britalia	5	9	56%
Centro de Salud Mexicana	10	18	56%
Centro de Salud Tintal	31	59	53%
Centro de Salud Trinidad Galán	42	80	53%
Hospital Pediátrico Tintal	125	255	49%
Hospital Fontibón	115	303	38%
Centro de Salud San Pablo	3	8	38%
Gestión del Riesgo	455	1517	30%

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Etiquetas de fila	# Encuestados	# Activos al diciembre 2025	% cobertura
Centro de Salud Villa Javier	10	34	29%
Centro de Salud La Estación	8	29	28%
Centro de Salud Internacional	3	11	27%
Centro de Salud Olarte	5	19	26%
Centro de Salud Patios	6	23	26%
Centro de Salud Alcalá Muzú	10	40	25%
Hospital de Bosa	125	518	24%
Hospital Occidente de Kennedy	293	1429	21%
Centro de Salud Bomberos	4	25	16%
Centro de Salud Carvajal	5	46	11%
Centro de Salud El Porvenir	2	20	10%
Centro de Salud Centro Día	2	23	9%
Hospital de Salud Mental Floralia	2	36	6%
Otras sedes no identificadas	0	423	
Total, General	1657	5461	

Tabla 2: Participación por unidades o sedes en la encuesta de identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

En cuanto al **tipo de vinculación**, se puede observar en el grafico 1, que la mayor parte de participación en la encuesta hace referencia a los contratistas con un 79% que equivale a 1.301, colaboradores, un 18% al personal de planta directa, con 299 funcionarios y el restante 3% que son 57 funcionarios que se toman como terceros.



Gráfico 1: Tipo de vinculación del personal encuestado.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

En cuanto al nivel jerárquico de los colaboradores que respondieron la encuesta se puede identificar en el siguiente gráfico que los perfiles con mayor participación hacen referencia al nivel

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

asistencial con una participación de 1.592 colaboradores, seguido del nivel profesional con 471, nivel técnico con 93 personas, los nieves asesor (3) y directivo (4).

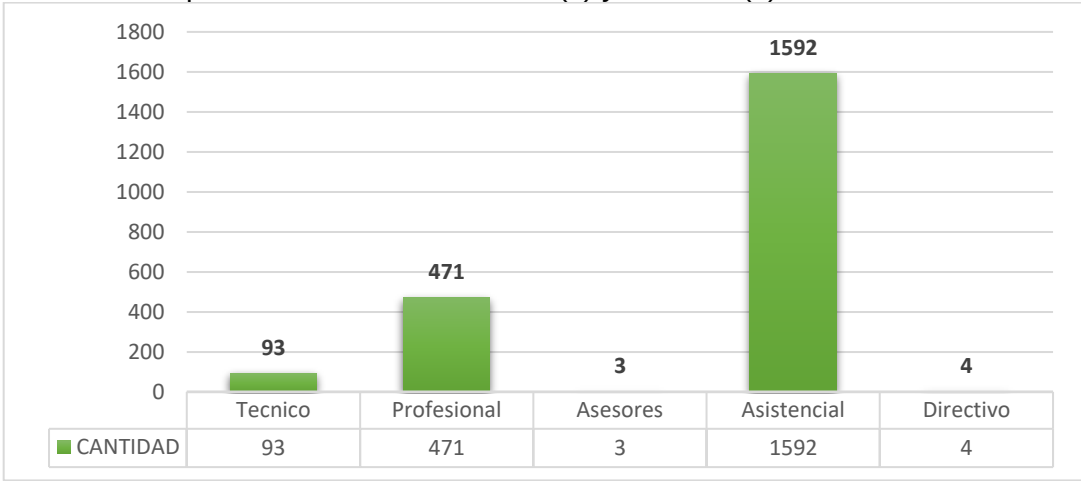


Gráfico 2: Nivel jerárquico del personal encuestado

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2023 – 2024

En torno a la **antigüedad** se puede identificar que el 36.4% de los encuestados tienen más de 10 años en la entidad, incluyendo antes de la fusión, 32% prestando servicios entre 3 y 5 años, el 17% entre 0 y 1 año y el restante que equivale al 15% corresponde a una antigüedad de entre 1 y 2 años.

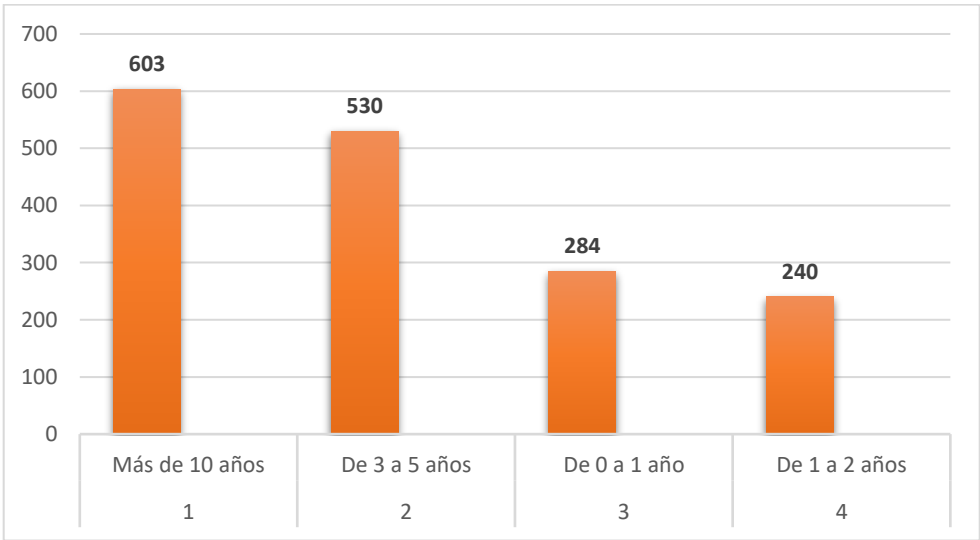


Gráfico 3: Antigüedad en la Subred.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

En cuanto a la **identificación de Género**, se puede evidenciar en la gráfica 3, que la mayor parte de la población encuestada hace referencia al género femenino, con 1.245 colaboradoras que equivale a 75%, en cuanto al personal masculino se evidencia un 25% con 411 colaboradores y una persona responde otros por lo que marca 0%.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

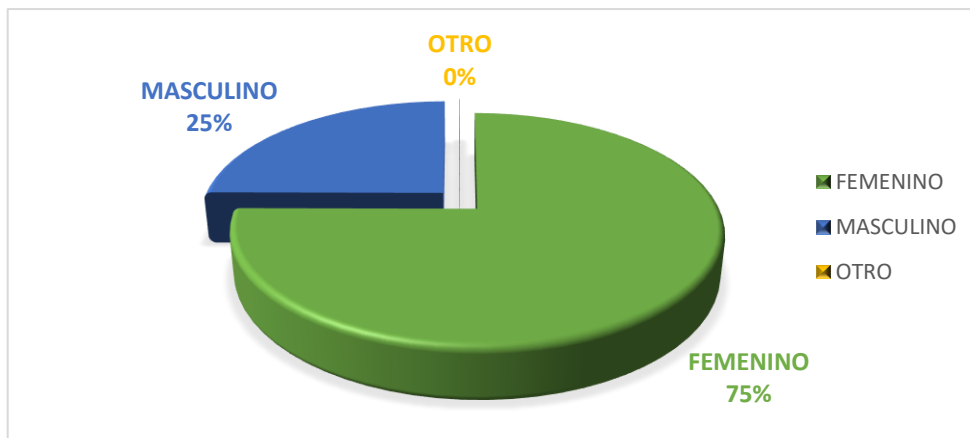


Gráfico 4: Identificación de Género del personal encuestado.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Continuando con la descripción del **rango de edad** a continuación se observan los rangos de edad de los colaboradores encuestados, que como se observa la mayor parte de la población se encuentra en un rango de entre 37 y 43 años, 23% de cobertura, seguido se encuentra comuna cobertura del 20%, comuna edad de entre 31 a 36; un 16% entre 25 a 30 años; seguido del 15% que se encuentra en edades entre 44 a 49 años; el 12% se encuentra entre 50 a 55 años, el 9% tienen más de 56 años y un 5% se encuentran entre 18 a 24%.

Continuando con la descripción del rango de edad a continuación se observan los rangos de edad de los colaboradores encuestados, que como se observa la mayor parte de la población se encuentra en un rango de entre 37 y 43 años, 23% de cobertura, seguido se encuentra con una cobertura del 20%, y edad entre 31 a 36; un 16% entre 25 a 30 años; seguido del 15% que se encuentra en edades entre 44 a 49 años; el 12% se encuentran entre 50 a 55 años, el 9% tienen más de 56 años y un 5% se encuentran entre 18 a 24 años.

En esta ocasión, se pudo identificar que la mayor parte de la población perteneciente al 59%, que corresponde a 973 colaboradores encuestados se encuentran identificados como millenials; esta generación se encuentra entre los 26 hasta los 40 años de edad, estas personas, se caracterizan por estar inmersas en la tecnología, la globalización y el acceso a la información de forma fácil y certera.

En segundo lugar, se encuentra el 27% que corresponde a 450 encuestados identificados en la generación X; estas personas se encuentran en rango de edad de entre los 41 y los 55 años, esta se destaca por su compromiso, por su espíritu emprendedor y por ser flexibles y adaptables.

El 9% que equivale a 158 colaboradores se encuentra la generación baby boomers, personas que se encuentran en edades entre los 56 y los 76 años, esta generación creció en un contexto de prosperidad económica, expansión de derechos civiles y avances tecnológicos.

Finalmente, un 5% que equivale a 76 personas de la generación Z, también conocida como centennials; que son los encuestados que se encuentran entre los 18 a 24 años es la primera generación que ha crecido completamente inmersa en la era digital, lo que los convierte en nativos digitales. Están profundamente conectados a la tecnología, las redes sociales y la comunicación instantánea.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

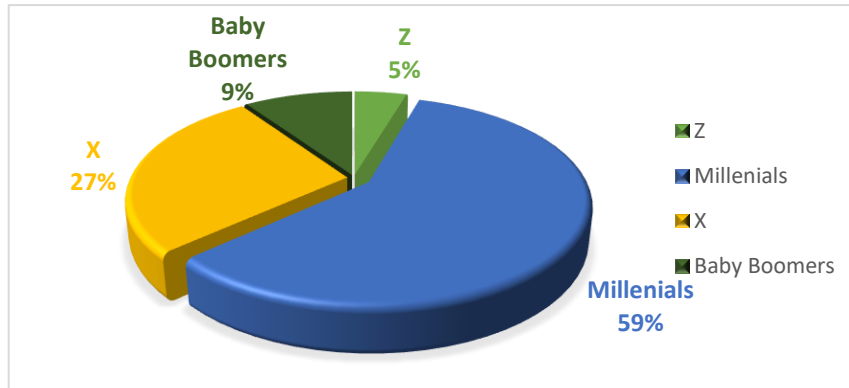


Gráfico 5: Rango de edad y generación.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Por otro lado, se puede evidenciar en la encuesta aplicada que el **estado civil**, de los colaboradores encuestados en su mayoría son solteros con un porcentaje de participación del 44.68%, con 214 colaboradores, seguidos del personal que se encuentra casado con el 26.51% de la población que equivale 127 colaboradores.

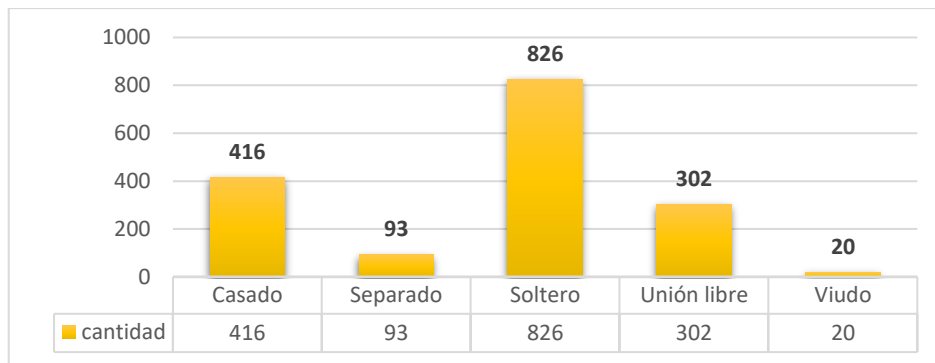


Gráfico 6: Estado civil del personal encuestado.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Es así que se puede evidenciar que el estado civil, de los colaboradores encuestados en su mayoría son solteros con un porcentaje de participación del 50%, seguidos personas casadas con el 25%, en tercer lugar 18% se encuentra en unión libre, 6% indican estar separado y 1% viudos.

En cuanto a la pregunta asociada a que si se encuentra en periodo de lactancia o en estado de embarazo se identifica que **11** personas se encuentran en estado de gestación y 15 en periodo de lactancia.

En cuanto a las preguntas asociadas a la identificación de temas asociados a **estudios de los colaboradores** se pudo identificar que 210 personas equivalentes al 13% de los encuestados se encuentran estudiando, de la población mencionada 103 se encuentra estudiando carreras profesionales, 43 especialidades, 30 magister, 2 doctorados, 8 estudios técnicos y 1 básica primaria.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

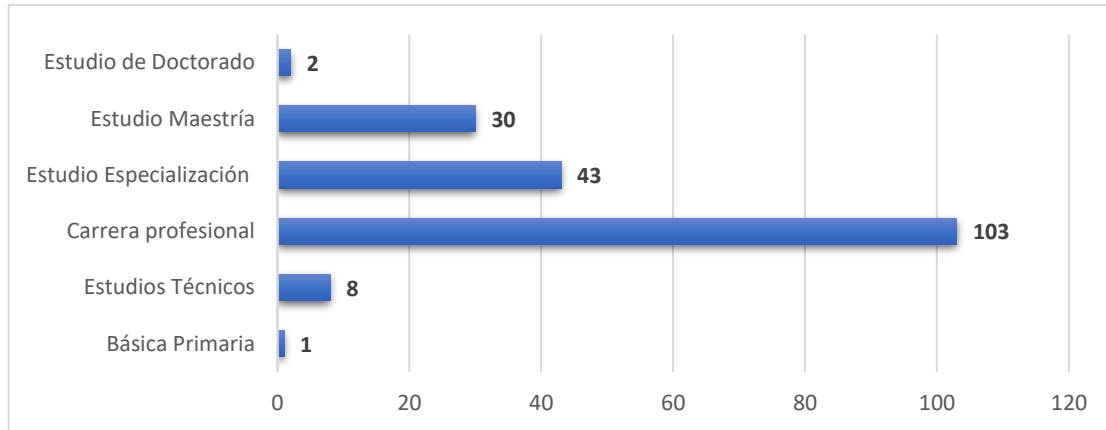


Gráfico 7: Nivel educativo que se encuentra estudiando.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Por otro lado, se pudo identificar que el 61% (1.026) de los colaboradores **convive con mascotas** las cuales en su mayoría son perros, seguido de gatos. Adicional a ello como se evidencia en la siguiente gráfica se realiza una pregunta, con el fin de identificar cuáles serían las 3 actividades que más le llaman la atención para realizar con sus mascotas a lo que los colaboradores indican, en primer lugar, se realicen programas de salud, seguido de seguros para mascota y en tercer lugar servicios funerarios.

En cuanto a los beneficios o actividades que menos les llaman la atención fueron asistencia para viajes, espacios pet friendly y actividades recreativas.

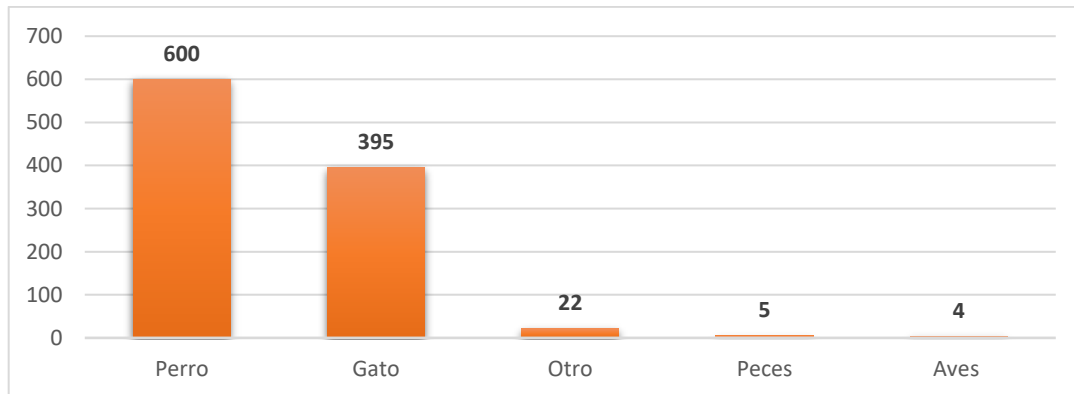


Gráfico 8: Tipo de Mascota.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Al realizar la **identificación de hijos, hijastros o custodios** de los colaboradores encuestados, se pudo identificar que la mayor parte de la población encuestada 60% cuenta con hijos (989), seguido de 190 personas equivalente a 20%, que tienen hijastros y el 11% que son 154 colaboradores, tienen custodios el cual hace referencia a la tenencia física, el cuidado personal y directo del niño, niña o adolescente, que no necesariamente sea su hijo/a.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

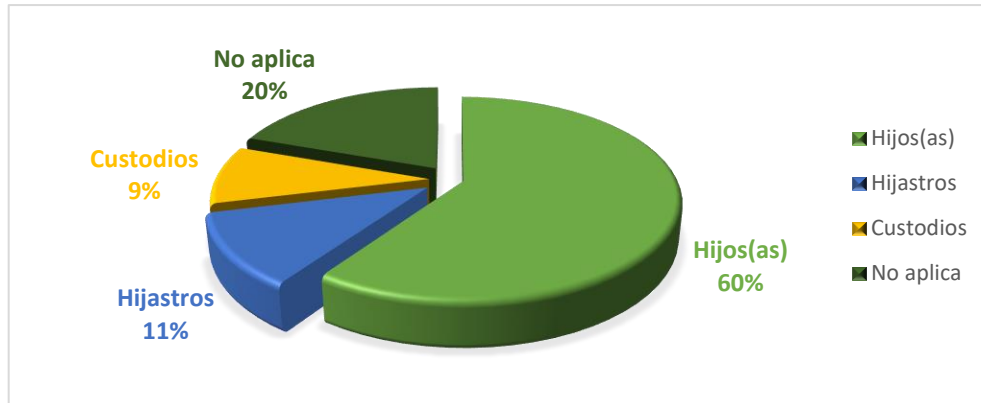


Gráfico 9: ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o es tutor de algún familiar que dependan económicamente de usted?
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Adicional a ello se pudo identificar, que de la población que reporta tener hijos/as, hijastros y/o custodios en condición de discapacidad, 185 personas indican hijos/as en este estado, 62 Hijastros en este estado y 83 custodios.

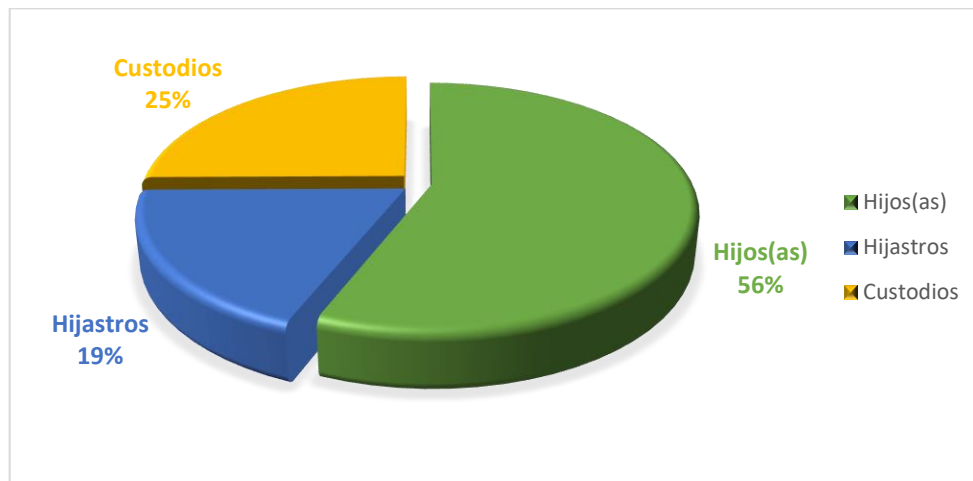


Gráfico 10: ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios en condición de discapacidad que dependan económicamente de usted?
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

6.2.3.2. Resultados frente a las Necesidades de Formación

La encuesta para identificar las necesidades de Formación y Desarrollo de los colaboradores se diseñó con base en los seis (6) ejes de formación establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030. Los resultados obtenidos permitieron priorizar las cuatro (4) temáticas más relevantes de cada eje, destacando aquellas que recibieron las puntuaciones más altas en la evaluación.

Para dar contexto se exponen los resultados obtenidos ante el interés de la modalidad para realizar los procesos de formación en la entidad, como si se encuentra interesado en participar

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

en actividades de formación como cursos o capacitaciones a lo que 65% de los colaboradores manifiesta tener interés de recibir este tipo de servicio de manera presencial.

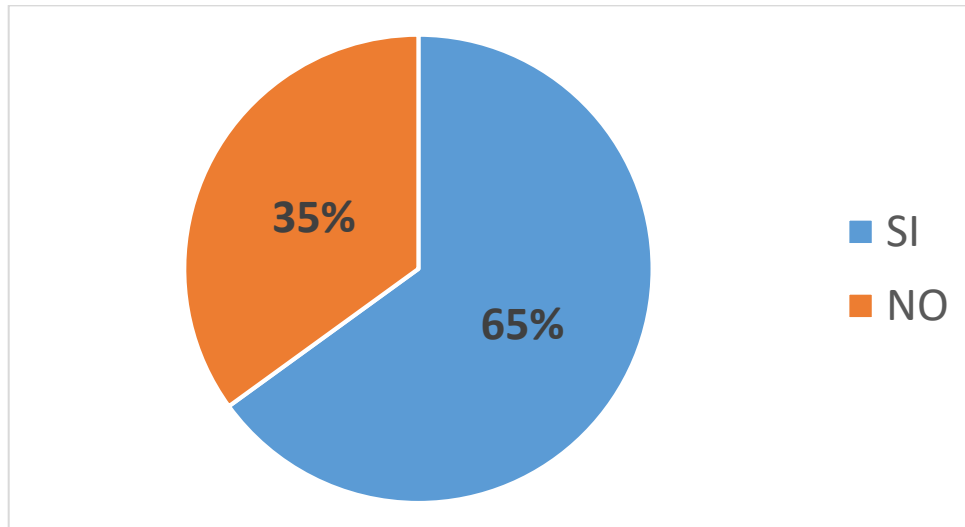


Gráfico 11: En lo relacionado al Subproceso de Formación y Desarrollo, ¿tendría usted interés en participar en procesos de formación (Cursos o Capacitaciones) presenciales?

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Continuando con la idea de la modalidad en la cual los colaboradores están dispuestos a recibir formación, tanto cursos como capacitaciones el 67% manifiesta que tiene la disposición de participar en estas formaciones de manera virtual.

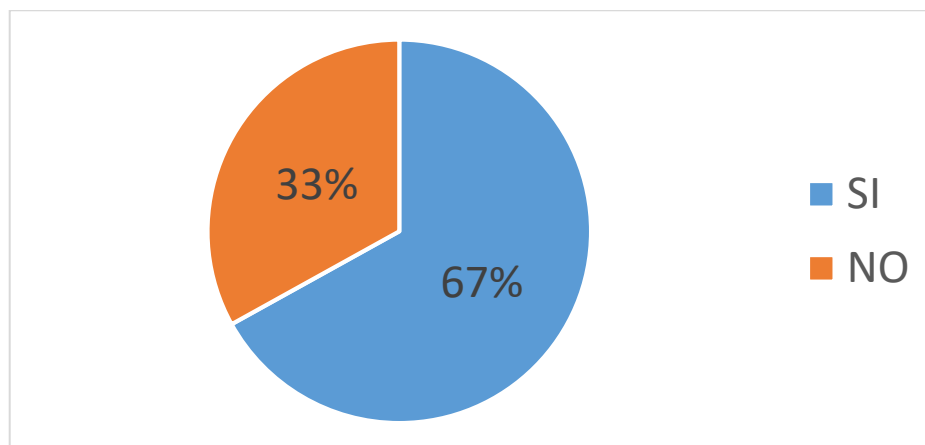


Gráfico 12: En lo relacionado al Subproceso de Formación y Desarrollo, ¿tendría usted interés en participar en procesos de formación (Cursos o Capacitaciones) virtuales?

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

De acuerdo a la información arrojada en los gráficos 11 y 12, se da cuenta que más del 60% de los colaboradores tienen la disposición de recibir procesos de formación tanto virtuales como presenciales, según se genere la necesidad, lo anterior teniendo en cuenta de la disponibilidad del servicio en el que se encuentren; por otro lado, se continuará con la divulgación de los diferentes procesos de formación por los diferentes medios de comunicación.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

En torno a la pregunta en la cual se indaga sobre la participación en los Encuentros de aprendizaje continuo EAC se da cuenta que de los 1657 colaboradores que diligenciaron la encuesta solo el 37% manifestó en su respuesta haber participado en estos espacios, lo que equivale 612 participantes.

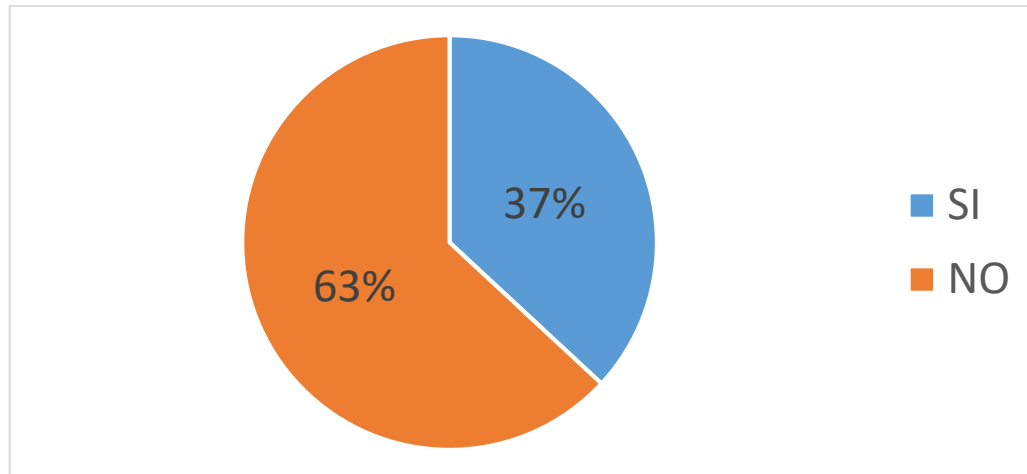


Gráfico 12: Participó usted en los Encuentros de Aprendizaje Continuo EAC virtuales en la vigencia 2024.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Para esta vigencia se les pregunta a los colaboradores si conocen el Aula Virtual de la Entidad, a lo que respondieron que sí y han participado 992 (60%), que, si la conocen, pero no han participado 412 (25%) y que no la conocen 254 (15%).

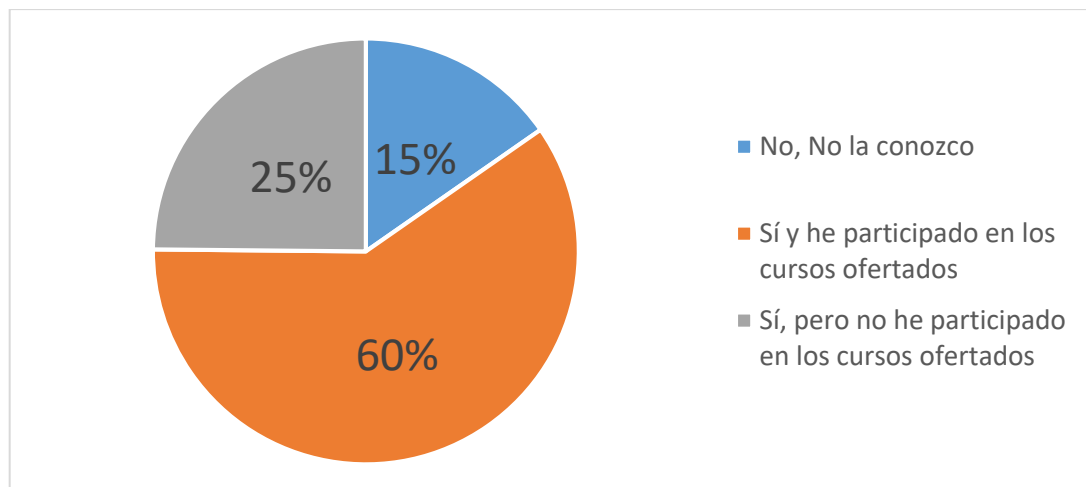


Gráfico 12: ¿Conoce el Aula Virtual de la Subred?

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Por otro lado, se indaga sobre el conocimiento de herramientas o recursos que se utilizan para la transferencia del conocimiento, pregunta en la cual de los 1657 el 71% que equivale a 1169 colaboradores no conocen sobre este tema.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

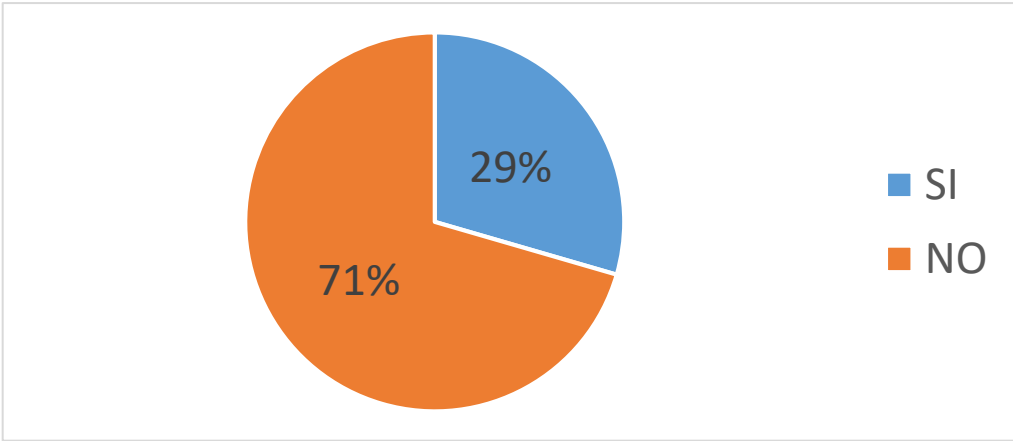


Gráfico 13: ¿Conoce usted las herramientas o recursos que se utilizan actualmente para la transferencia del conocimiento?
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Para consolidar la información sobre las necesidades de formación, se presenta el interés de la población participante clasificado por ejes temáticos. Esta organización permite identificar las áreas de mayor relevancia según las preferencias expresadas en relación con las temáticas propuestas.

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	CANTIDAD
Derechos Humanos	535
Participación Ciudadana	597
Gobernanza para la Paz	355
Construcción de Paz	485
Cultura de la Paz	621
Construcción de redes	664
Otro ¿Cuál?	59

Tabla 3: Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos.
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025



Gráfico 14: Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos.
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

En la tabla 3 y gráfico 14 se destacaron cuatro temáticas: Construcción de redes con la respuesta de 664 colaboradores; Cultura de la Paz con 621 respuestas; para la temática Participación Ciudadana se tuvo 579 repuestas y para Derechos Humanos 535 respuesta de interés en la formación de estos temas, siendo así que cada una de estas áreas tiene un papel fundamental en el desarrollo social y comunitario.

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	CANTIDAD
Medición de la Huella de Carbono Institucional	344
Agricultura Urbana y Jardines Verticales	431
Energías Renovables	774
Desarrollo Sostenible	785
Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía	911
Otro ¿Cuál?	71

Tabla 4: Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025



Gráfico 15: Eje 2 Territorio, Vida y Ambiente.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

En la tabla 4 y gráfico 15 se puede dar cuenta que las condiciones ambientales son un tema importante que interrelaciona diversos factores, con puntuación más alta de 700, con interés de formación en primer lugar de Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía con 911 respuestas; Desarrollo Sostenible con 785 respuestas y Energías Renovables con 774 respuesta. Por lo tanto, es fundamental abordar estos problemas de manera integral, promoviendo políticas y prácticas que protejan el medio ambiente y fomenten un desarrollo sostenible.

EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	CANTIDAD
Enfoque de Diferencial y de Género	352
Liderazgo Femenino	423
Formación en Lengua de Señas	518
Convivencia y Diversidad Cultural	469
Prevención de todo tipo de violencia	896
Trabajos de cuidado de personas y animales de compañía	623
Otro ¿Cuál?	35

Tabla 5: Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	



Gráfico 16: Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Se observa en la tabla 5 y gráfico 16, que entorno al eje de mujeres, inclusión y diversidad se destacan cuatro áreas de forma integral como la Prevención de todo tipo de violencia con 896 respuestas; Trabajos de cuidado de personas y animales de compañía con 623 respuestas, Formación en Lengua de Señas con 518 respuestas, convivencia y diversidad cultural con 469 respuestas, concluimos que la interrelación de estos temas es vital para construir una sociedad más justa e inclusiva, donde se sume la empatía, la tolerancia y el cuidado mutuo.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	CANTIDAD
Manejo de herramientas y/o plataformas	372
Fortalecimiento de competencias para el uso de las herramientas ofimáticas	379
Creatividad, Innovación e Investigación	525
Seguridad Informática y Transformación Digital	570
Redacción y Ortografía	544
Inteligencia Artificial	661
Big Data	84
Teletrabajo	81
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	51
Cibercultura	40
Otro ¿Cuál?	9

Tabla 5: Eje 4. Transformación digital y Cibercultura.
Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

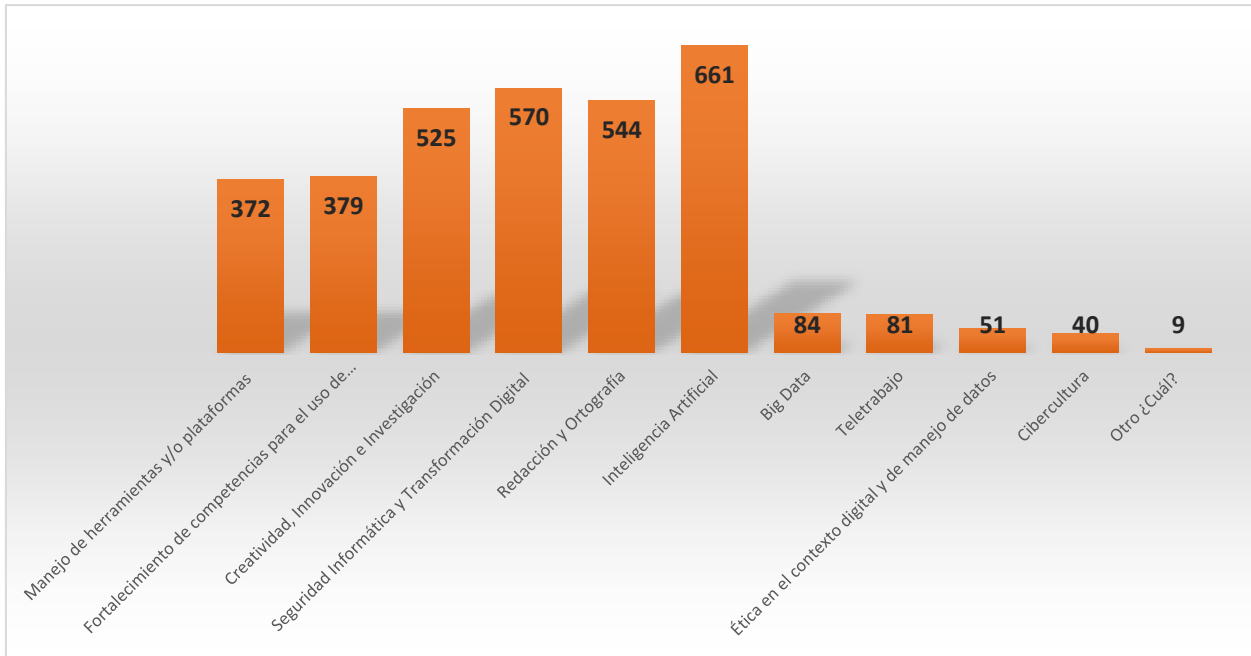


Gráfico 17: Eje 4. Transformación digital y Cibercultura.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

En la tabla 5 y grafico 17 cuanto a él eje 4 de transformación digital y cibercultura se muestra que las temáticas con mayor puntuación fueron: Inteligencia Artificial con 661 respuestas; Seguridad Informática y Transformación Digital con 570 respuestas; Redacción y Ortografía con 544 respuestas; y Creatividad, Innovación e Investigación con 525 respuestas respectivamente.

EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CANTIDAD
Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en Entidades Públicas	389
Transparencia y Ética Pública Sistemas de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de Financiación (SARLAFT)	389
Responsabilidad Social	632
Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	424
Planeación Estratégica	659
Racionalidad del Gasto	541
MIPG	88
Principios de la Función Pública	174
Otro ¿Cuál?	20

Tabla 6: Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

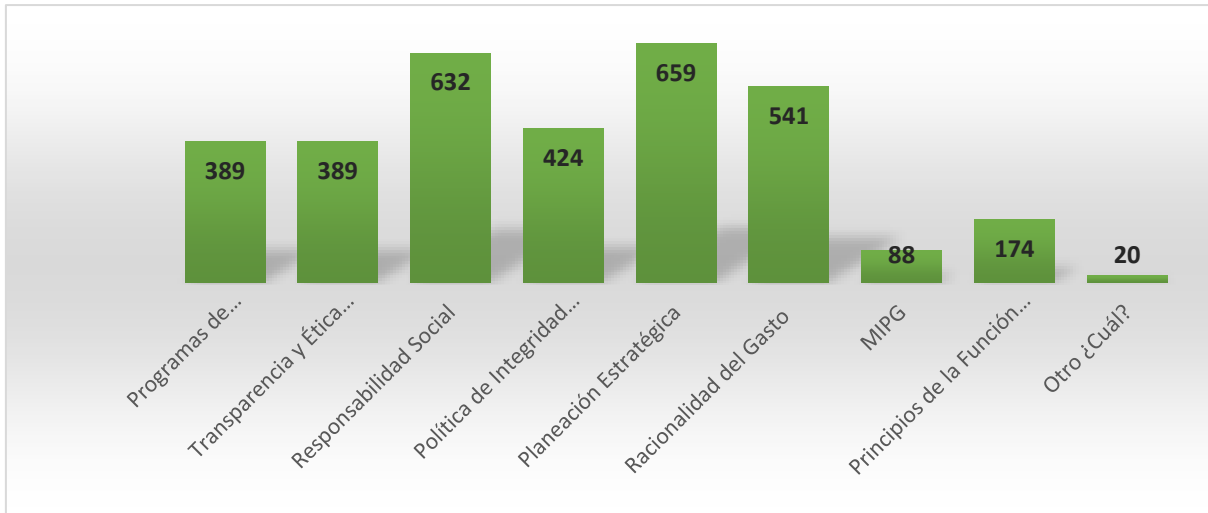


Gráfico 18: Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

En la tabla 6 y gráfico 18 se puede dar cuenta que la interrelación entre los temas que se encuentran relacionados en este eje aportan a la sostenibilidad de cualquier organización. La planeación estratégica proporciona el marco para la toma de decisiones y tuvo una cantidad de 659 respuestas, mientras que la responsabilidad social y la política de integridad aseguran que estas decisiones se tomen de manera ética y responsable con 632 y 424 respuestas respectivamente. La racionalidad del gasto, por su parte, garantiza que los recursos se utilicen de manera eficiente, apoyando así los objetivos estratégicos y el compromiso social con 541 respuestas.

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	CANTIDAD
Salud Mental	319
Servicio al Cliente	314
Habilidades Blandas	373
Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS)	370
Buenas Practicas	514
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	488
Formación en segunda lengua - inglés	430
Formación en segunda lengua - francés	57
Formación en segunda lengua – lengua en señas	126
Gestión de Recursos	59
Gestión Clínica Excelente y Segura - Seguridad de Paciente	36
Humanización del Servicio	90
Ataque Cerebrovascular ACV	55
Modelo de Atención Integral de Salud	76
Otro ¿Cuál?	9

Tabla 7: Eje 6. Habilidades y competencias.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 - 2025

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
			Fecha de aprobación:	27/06/2025	
			Código:	04-01-PL-0001	

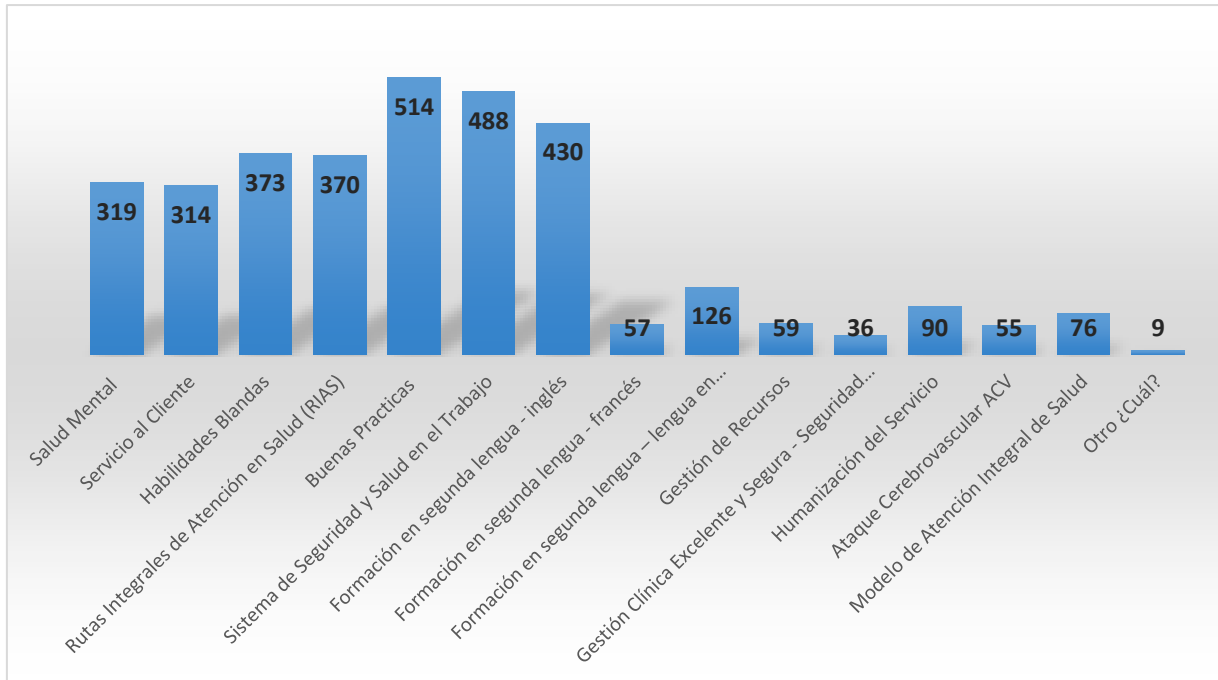


Gráfico 19: Eje 6. Habilidades y competencias.

Fuente: Almera: Tabulación_encuesta_identificación de necesidades Bienestar y Capacitación 2024 – 2025

Para finalizar en la tabla 6 y gráfico 18 se puede dar cuenta que, en el último eje, en cual se deben fortalecer las habilidades y competencias, se analiza desde la combinación de buenas prácticas con 514 respuestas; un sistema robusto de seguridad y salud en el trabajo con 488 respuestas; la formación en una segunda lengua con 430 respuestas y el desarrollo de habilidades blandas, 373 respuestas, son fundamentales para crear un entorno laboral saludable, inclusivo y productivo. Estas áreas no solo contribuyen al bienestar de los colaboradores, sino que también mejoran la competitividad y la sostenibilidad de la organización en el mercado.

6.2.4. Lectura de necesidades a los miembros de la Junta Directiva

Teniendo en cuenta que la Junta Directiva es un grupo fundamental y hace parte activa de la institución en la toma de decisiones y consientes de fortalecer competencias que ayuden en su proceso de gestión, se aplicó para ellos un instrumento tipo encuesta formato “Encuesta identificación de necesidades de Formación Junta directiva 04-0-FO-0010”, esta encuesta fue aplicada a los ocho (8) miembros de la Junta Directiva, entre los meses de noviembre y diciembre de 2025, donde los temas priorizados fueron los siguientes:

- Responsabilidades legales de la Junta Directiva y de sus miembros
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura
- Formulación y Evaluación de Planes de Gestión de los Gerentes
- Planeación para el Desarrollo Territorial
- Gestión Estratégica Finanzas Públicas

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

6.2.5. Acuerdo Colectivo Laboral 2024

Dentro del proceso de negociación del Acuerdo Colectivo Laboral del 2024, surgen necesidades específicas de formación que aportan al Desarrollo de estos grupos, incluyendo a todos los colaboradores.

Tema	Justificación
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	LA ADMINISTRACIÓN dentro del Plan Institucional de Capacitación, socializará a todos los servidores públicos de la Entidad a través de los canales de comunicación institucionales, las actividades de formación que integran el eje "Transformación Digital y Ciber cultura" tales como: 1. Manejo de herramientas y/o plataformas; 2. Fortalecimiento de competencias para el uso de las herramientas con enfoque - industria 4.0; 3. Creatividad, innovación e investigación y, 4. Seguridad informática y transformación digital, incluyendo en ellas, temas como Bussines Intelligence, Power BI, Inteligencia Artificial, manejo de contenedores, computación en la nube, R e Internet de las cosas.
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL	LA ADMINISTRACIÓN continuará incluyendo dentro del Plan Institucional de Capacitación, actividades de formación y desarrollo en temas sindicales, las temáticas serán identificadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado por la Administración a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	LA ADMINISTRACIÓN continuará socializando con los servidores públicos el Instructivo para interponer quejas de presunto acoso sexual laboral o violencia contra la mujer, dispuesto en el aplicativo ALMERA. De igual manera, continuará desarrollando las actividades de formación y desarrollo establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, Eje 3 denominado "Mujeres, inclusión y diversidad", en alianza con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría Distrital de la Mujer.

6.2.6. Clasificación Internacional de Enfermedades 10ª edición - CIE-10

De acuerdo a reunión de Equipo Directivo de enero 2025 se solicita incluir dentro del proceso de formación a los colaboradores asistenciales sobre el Manual de Clasificación Internacional de Enfermedades 10ª edición - CIE-10, el cual es un sistema de codificación y clasificación de enfermedades, lesiones y trastornos, lo que aporta al quehacer de esta población, siendo así se crea una temática denominada: *"Formación - Clasificación de enfermedades, trastornos y lesiones"*

6.2.7. Resultados prueba de Competencias aplicada a Funcionarios de Carrera Administrativa

Se consideraron los resultados de la prueba de Evaluación 360°, aplicada a los Funcionarios de Carrera Administrativa. Esta herramienta mide el desempeño laboral de los empleados tanto

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

cualitativa como cuantitativamente. Incluye preguntas sobre comportamientos medibles y numéricos, así como sobre opiniones, lo que permite obtener retroalimentación sobre el desempeño y las competencias clave requeridas para el puesto de trabajo.

Esta fue aplicada a 417 funcionarios de los cuales respondieron 136 de ellos dando cuenta que se debe fortalecer en las siguientes competencias, ya que, tuvieron puntuación por debajo del 60%:

- Atención al Detalle
- Análisis Numérico
- Orientación al resultado
- Sentido de Urgencia
- Trabajo en Equipo
- Actitud hacia las normas

6.3. Estructura del Plan Institucional de Capacitación - PIC

La estructura del Plan Institucional de Capacitación está determinada bajo un esquema matricial, que visibiliza el cuadro de mando integral de la Red Integrada de Servicios de Salud – RISS, en sus cinco (5) perspectivas, teniendo en cuenta sus diez (10) objetivos estratégicos, los ejes trazadores del Sistema Único de Acreditación y los ejes del Plan Nacional de Formación del Departamento Administrativo de la Función Pública (gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de la publico).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA															
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025										
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1	(Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Construcción de redes	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Oficina de Desarrollo Institucional	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
D2	(Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Cultura de paz	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Oficina de Desarrollo Institucional	Realizar la actividad programada en el cuarto trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025												X		
3	(Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Participación ciudadana enfocado a DDHH	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Oficina de Desarrollo Institucional / Oficina Participación Ciudadana	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
4	(Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos) Derechos Humanos	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Oficina de Desarrollo Institucional	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025		X												
5	(Eje 2. Territorio, vida y ambiente) Cambio climático y desafíos.	Formación y Desarrollo / Dirección Administrativa (Gestión Ambiental) / Dirección de Gestión del Riesgo	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
6	(Eje 2. Territorio, vida y ambiente) Desarrollo sostenible (reporte y gestión de residuos).	Formación y Desarrollo / Dirección Administrativa (Gestión Ambiental) / Dirección de Gestión del Riesgo	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025		X												
7	(Eje 2. Territorio, vida y ambiente) Energías renovables.	Formación y Desarrollo / Dirección Administrativa (Gestión	Realizar la actividad programada	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio	01/02/2025	31/12/2025								X						

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA																
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025											
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
		Ambiental) / Dirección de Gestión del Riesgo	en el tercer trimestre.	Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).																	
8	(Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Prevención de todo tipo de violencia.	Formación y Desarrollo / Bienestar Social e Incentivos / Oficina de Calidad (Humanización)	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X										
9	(Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Trabajos de cuidado de personas y animales de compañía.	Formación y Desarrollo / Calidad de Vida del Trabajador / Dirección Servicios Ambulatorios / Dirección Servicios Urgencias / Dirección Gestión Riesgo / Dirección Servicios Hospitalarios	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X							
10	(Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Formación en Lengua de señas.	Formación y Desarrollo / Oficina de Gestión del Conocimiento	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X							
11	(Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad) Convivencia, diversidad cultural y enfoque de género	Formación y Desarrollo / Bienestar Social e Incentivos / Oficina de Calidad (Humanización) / Oficina de Participación Ciudadana	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025		X													
12	(Eje 4 Transformación digital y Cibercultura) Inteligencia Artificial	Formación y Desarrollo / Oficina de TIC's	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X										

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA															
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025										
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
13	(Eje 4 Transformación digital y Cibercultura) Seguridad Informática y transformación digital	Formación y Desarrollo / Oficina de TIC's / Oficina de Comunicaciones	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
14	(Eje 4 Transformación digital y Cibercultura) Redacción, ortografía y comprensión lectora	Formación y Desarrollo / Oficina de Desarrollo Institucional	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
15	(Eje 4 Transformación digital y Cibercultura) Creatividad, innovación e investigación	Formación y Desarrollo / Oficina de TIC's / Oficina de Gestión del Conocimiento	Realizar la actividad programada en el cuarto trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025												X		
16	(Eje 4 Transformación digital y Cibercultura) Fortalecimiento de Competencias para el uso de herramientas Ofimáticas	Formación y Desarrollo / Oficina de TIC's	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
17	(Eje 4 Transformación digital y Cibercultura) Manejo de herramientas y plataformas	Formación y Desarrollo / Oficina de TIC's	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025			X											
18	(Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Planeación Estratégica	Formación y Desarrollo / Desarrollo Institucional (Planeación Estratégica) / Oficina de Calidad / Control Interno / Dirección Talento Humano / Dirección Contratación	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA															
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025										
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
19	(Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Responsabilidad social	Formación y Desarrollo / Planeación Estratégica / Oficina de Calidad / Oficina de Participación Ciudadana	Realizar la actividad programada en el cuarto trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025													X	
20	(Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Racionalidad del Gasto - Gestión de Recursos	Formación y Desarrollo / Planeación Estratégica / Dirección Financiera / Dirección Administrativa / Dirección de Contratación / Dirección de Talento Humano	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025				X										
21	(Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Programas de transparencia y Ética pública (PTET), sistemas de Gestión Antisoborno y Administración del riesgo de lavado de activos y financiación SARLAFT	Formación y Desarrollo / Dirección Financiera / Oficial de Cumplimiento SARLAFT / Control Interno / Control Disciplinario Interno	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025	X													
22	(Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Formación Sindical	Formación y Desarrollo / Acuerdos Sindicales	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
23	(Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público) Transformación cultural e Integridad	Formación y Desarrollo / Planeación Estratégica / Acuerdos Sindicales	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA															
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025										
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
24	(Eje 6 Habilidades y competencias) Buenas Prácticas	Formación y Desarrollo / Subgerencia Corporativa / Subgerencia Servicios de Salud	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
25	(Eje 6 Habilidades y competencias) Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación y Desarrollo / Calidad de Vida del Trabajador - SST	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
26	(Eje 6 Habilidades y competencias) Formación en segunda lengua - Inglés	Formación y Desarrollo / Oficina de Gestión del Conocimiento	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
27	(Eje 6 Habilidades y competencias) Habilidades Blandas	Formación y Desarrollo / Bienestar Social e Incentivos / Dirección de Gestión del Riesgo / Oficina de Calidad (Humanización) / Oficina de Gestión del Conocimiento	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
28	(Eje 6 Habilidades y competencias) Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Dirección Servicios de Urgencias / Dirección Servicios Hospitalarios	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
29	(Eje 6 Habilidades y competencias) Salud Mental	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Dirección Servicios Hospitalarios	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025		X												

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA															
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025										
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
30	(Eje 6 Habilidades y competencias) Ataque Cerebro Vascular - ACV	Formación y Desarrollo / Dirección de Gestión del Riesgo / Dirección Servicios de Urgencias / Dirección Servicios Hospitalarios	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
31	(Eje 6 Habilidades y competencias) Modelo de Atención Salud	Formación y Desarrollo / Subgerencia de Servicios de Salud	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025					X									
32	(Eje 6 Habilidades y competencias) Seguridad del Paciente	Formación y Desarrollo / Oficina de Calidad (Seguridad del Paciente - Atención Centrada en el Usuario)	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
33	(Eje 6 Habilidades y competencias) Inducción-Reinducción Institucional	Formación y Desarrollo / Subgerencia de Servicios de Salud / Subgerencia Corporativa / Oficina de Comunicaciones	Realizar la actividad programada en el segundo trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025												X		
34	(Eje 6 Habilidades y competencias) Humanización del Servicio	Formación y Desarrollo / Oficina de Calidad (Humanización)	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
35	(Eje 6 Habilidades y competencias) Formación - Resolución 3100 de 2019	Formación y Desarrollo / Subgerencia de Servicios de Salud	Realizar la actividad programada en el primer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025		X												
36	(Eje 6 Habilidades y competencias) Formación - Clasificación de	Formación y Desarrollo / Subgerencia de Servicios de Salud	Realizar la actividad programada	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades -	01/02/2025	31/12/2025								X						

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

					CRONOGRAMA															
N.º	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	RESPONSABLE (Nombre y Cargo)	META	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	Año:			2025										
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
	enfermedades, trastornos y lesiones		en el tercer trimestre.	Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).																
37	(Eje 6 Habilidades y competencias) Gestión Documental	Formación y Desarrollo / Dirección Administrativa	Realizar la actividad programada en el tercer trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025								X						
38	(Formación de Directivos Públicos) Formación Junta Directiva	Formación y Desarrollo / Oficina de Gestión del Conocimiento	Realizar la actividad programada en el cuarto trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025													X	
39	(Formación de Directivos Públicos) Formación Directivos y Líderes	Formación y Desarrollo / Oficina de Gestión del Conocimiento	Realizar la actividad programada en el cuarto trimestre.	Profesionales de la Entidad - Alianzas estratégicas con otras entidades - Contraprestación - Convenio Docencia Servicio (Gestión del Conocimiento).	01/02/2025	31/12/2025													X	

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

6.3.1. Modalidades de Capacitación para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC

La Subred manejará las siguientes modalidades de capacitación:

Capacitaciones Presenciales: Organizadas para ser desarrollados en espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.

Capacitaciones Semi-presenciales: Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.

Capacitaciones Virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

A su vez estas capacitaciones se dividen en dos categorías sincrónicas y asincrónicas. El primero se refiere a aquella educación donde los estudiantes tienen la oportunidad de aprender e interactuar en el momento (o “en vivo”) con su facilitador y sus compañeros. Más a detalle, el sincrónico es un tipo de aprendizaje grupal ya que todos están aprendiendo al mismo tiempo. El aprendizaje asincrónico es aquél que puede suceder en vivo, pero no es simultaneo, es decir, el estudiante aprende lo mismo pero cada uno a su ritmo.

Los soportes de la actividad realizada de capacitación y/o entrenamiento respectivo según cronograma serán enviados al Dirección de Gestión del Talento Humano al Subproceso de Formación y Desarrollo para respectivo cargue de información en el aplicativo de gestión de calidad Almera.

Es importante destacar que solo las dependencias que cuenten con la autorización y el permiso correspondiente podrán realizar el cargue de la información de las capacitaciones. Para ello, deberán solicitar la creación de la capacitación en Almera al Subproceso de Formación y Desarrollo.

Las dependencias que actualmente tienen autorización y permiso para el cargue de la información son: Calidad de Vida del Trabajador, Gestión de la Calidad y Mejora Continua, Gestión Documental, Control Interno, Gestión Ambiental PIGA, Humanización, Seguridad del Paciente Gestión Clínica Excelente y Segura y Almacén y Suministros.

6.3.2. Estrategias de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC

Para realizar las acciones de formación y capacitación de los colaboradores de la Subred se plantean desarrollar las siguientes estrategias:

- La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Ministerio de las TIC's, el Departamento Nacional de Planeación DNP, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, Archivo General de la Nación, Administradora de Riesgos Laborales ARL, Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos -

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

ACESI, Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud – CDEIS, Administradoras de Pensiones, Caja de Compensación Familiar entre otros.

- Otros aliados son las Universidades y centros de Formación para el trabajo con los que se tienen convenio Docencia servicio entre los que se encuentran principalmente La universidad del Rosario, La universidad de la Sabana, Unisanitas, Fundación Universitaria de ciencias de la Salud, Medised entre otros.
- Los Formadores Internos son colaboradores que cuentan con el conocimiento y experiencia de su especialidad y apoyan los procesos formativos en la creación de cursos virtuales o en los diferentes espacios de formación como por ejemplo reuniones mensuales, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.
- Colaboradores de procesos o subprocesos, de acuerdo con las funciones de cada una de las dependencias de la estructura organizacional, se contará con el apoyo de las mismas para la socialización y fortalecimiento en temas de su competencia, tales como: Contratación, Seguridad y salud en el trabajo, Medio Ambiente, Humanización, Gestión documental, Participación social y atención al ciudadano, Ambiente físico, Seguridad al paciente, Planeación, Finanzas, entre otras.

6.3.2.1. Estrategia de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) - Especificidades

La capacitación y entrenamiento específico relacionado con las buenas prácticas de manufactura para la producción de aire medicinal se armoniza con el documento “Manual de garantía de calidad de gases medicinales” 08-04-MA-0017 y se establece de acuerdo al cronograma de entrenamiento y capacitación en BPM “Entrenamiento y capacitación en BPM” 08-04-FO-0154; será efectuada por los profesionales de acuerdo a su competencia Director Técnico, control de calidad y/o producción.

6.4. Apropiación de Capacitaciones / Formaciones

Se realizará apropiación de la formación recibida a través de pos test o evaluaciones a los colaboradores, estudiantes y docentes que reciban capacitación o formación igual o superior a una (1) hora y media de intensidad. Dichas evaluaciones deberán reposar en el Subproceso de Formación y Desarrollo.

La aprobación de la evaluación en las capacitaciones con intensidad de una (1) hora y media o más deberá ser igual o superior al 85%. El personal que no supere este porcentaje tendrá otra oportunidad de realizar otro reentrenamiento en el tema y posteriormente se volverá a aplicar una evaluación.

De no superar la calificación esperada del 85% se informará al líder/supervisor respectivo con el fin de realizar un plan de mejora individual buscando fortalecer las brechas o dificultades presentadas por el colaborador frente al tema. El plan de trabajo debe realizarse y ejecutarse dentro de los primeros treinta (30) días a partir de recibida la capacitación.

En relación a los cursos del Moodle de la entidad el resultado de la evaluación deberá ser igual o superior al 85%, donde el colaborador cuenta con tres intentos para realizar la evaluación. El personal que no supere la calificación esperada del 85% se informará al líder/supervisor

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

respectivo con el fin de realizar un plan de mejora individual buscando fortalecer las brechas o dificultades presentadas por el colaborador frente al tema, aplicando una evaluación escrita del tema trabajado con un aproximado de 5 preguntas, con el fin de validar el plan de mejora y la apropiación de los temas revisados en la formación y de tener la evidencia del seguimiento del líder/supervisor. El plan de trabajo debe realizarse y ejecutarse dentro de los primeros treinta (30) días a partir de recibida la capacitación.

Los lineamientos para la solicitud de realización de Encuentros de Aprendizaje Continuo - EAC y del cargue de información de las actividades de capacitación realizadas en la entidad a partir de la presente vigencia:

1. *Reporte oportuno de actividades:*

Reportar al correo capacitacion@subredsuroccidente.gov.co los listados, soportes presentaciones y los resultados de los pretest y postest realizados en las actividades de formación ejecutadas por los diferentes procesos institucionales, con el fin de garantizar el seguimiento oportuno y el cargue respectivo de la información en el Aplicativo Almera, que permitirán brindar la información veraz y oportuna ante los diferentes entes de control internos y externos, en un plazo de 10 días posteriores a la actividad.

2. *Encuentros de Aprendizaje Continuo EAC en la modalidad virtual y presencial (Contenido teórico):*

- La solicitud del espacio de formación EAC, debe ser tramitada de manera escrita dirigida al correo capacitacion@subredsuroccidente.gov.co, con 15 días calendario de anticipación a la fecha propuesta, esto con el fin de hacer el respectivo trámite con comunicaciones en torno a la elaboración de las piezas comunicativas, asignación en calendarios y las respectivas socializaciones en los diferentes medios de divulgación de la Subred.
- Designar un experto del tema a tratar, interno o externo, enviar el perfil del capacitador con mínimo tres (3) días de anterioridad a la capacitación, dirigida al correo capacitacion@subredsuroccidente.gov.co
- Enviar la o las presentaciones en la plantilla oficial de la entidad diseñada para tal fin, y la cual se encuentra en el aplicativo Almera, con un tiempo mínimo de tres (3) días hábiles de anterioridad a la capacitación capacitacion@subredsuroccidente.gov.co
- Enviar el contenido en documento Word de las preguntas, señalando las respuestas de manera clara y legible para elaborar el pretest y el postest respectivo. Estas preguntas deben ser de selección múltiple con única respuesta o de opción falso-verdadero para que desde el Subproceso de Formación y Desarrollo se genere el respectivo link, esta información debe ser remitida con mínimo tres (3) días hábiles de anterioridad capacitacion@subredsuroccidente.gov.co

3. *Encuentros de Aprendizaje Continuo EAC en la modalidad virtual y presencial de contenidos teórico prácticos:*

Remitir de manera escrita la metodología de evaluación pretest y postest que será implementada en el encuentro solicitado.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

6.5. Participación de la Comisión de Personal

Tal como lo dispone la normatividad, periódicamente en las reuniones de Comisión de Personal y Comité de Bienestar e Incentivos se presentan la estructura, los avances y resultados de la gestión en materia de capacitación realizada por el Subproceso de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

6.6. Seguimiento y Evaluación

La evaluación y monitoreo del Plan se realizará mediante los indicadores:

SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD
Autocontrol	- Director Operativo de Talento Humano - Profesional Especializado Formación y Desarrollo	- Monitoreo del cumplimiento de PIC - Seguimiento de indicadores del PIC 2025	Trimestral
Auditoría interna	Equipo de Control Interno	Auditoría	Según Programación
El presente documento está sujeto a verificaciones externas			

INDICADORES
PAA – Meta Estratégica No 17: A 2028 cumplir el 100% del plan institucional de capacitación, para el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC. (Referente de Capacitación) - (Número de actividades ejecutadas del PIC en el periodo / Total de actividades planeadas en el mismo periodo) *100 Meta: 100%

INDICADORES					
Indicador	Nombre del Indicador	Fórmula	Naturaleza	Meta	Unidad de Medida
Eficacia	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	(Número de actividades ejecutadas del PIC en el periodo / Total de actividades planeadas en el mismo periodo)*100	PAAI-PAA	100%	Porcentual
	Cobertura del entrenamiento en actividades específicas. (Referente de Capacitación)	(Total de colaboradores vinculados con entrenamiento en puesto de trabajo en el periodo evaluado / Total de	Monitoreo y mantenimiento	70%	Porcentual

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

		colaboradores vinculados en el periodo) *100			
	Satisfacción del PIC. (Referente de Capacitación)	(Número de encuestas con calificación de satisfacción superior/Total de encuestas de Satisfacción aplicadas) *100	Monitoreo y mantenimiento	95%	Porcentual
Efectividad	Apropiación del conocimiento fortalecimiento de las competencias del PIC. (Referente de Capacitación)	Número de colaboradores participantes en la acción de formación con calificación de apropiación al conocimiento igual o superior al 85% / Número total de colaboradores participantes en las acciones de formación.	Monitoreo y mantenimiento	85%	Porcentual
	Cobertura del PIC (Referente de Capacitación)	(Número de colaboradores capacitados en el periodo/ Número de colaboradores programados) *100	Monitoreo y mantenimiento	85%	Porcentual
	Cobertura Inducción (Referente de Selección)	Número de colaboradores nuevos que recibieron inducción / total de colaboradores nuevos que ingresaron a la institución en el periodo *100	Monitoreo y mantenimiento	100%	Porcentual
Impacto	Porcentaje de Ocurrencia Eventos Adversos Subred Sur Occidente (Referente de Seguridad del Paciente)	(Total de eventos adversos identificados en el periodo / Total de sucesos de seguridad identificados)*100	Operativo	-=< 10%	Porcentual
	Mantener en un porcentaje no mayor al 3% las manifestaciones negativas por trato deshumanizado del periodo en la Subred Sur Occidente ESE (Referente de Humanización)	(Número de quejas recibidas por atención deshumanizado reportadas en las bases de datos de SDQS del periodo evaluado / Total de población atendida en la Subred Sur Occidente en el periodo evaluado)*1000	PAA	-=< 3%	Porcentual

7. BIBLIOGRAFIA

- Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.
- Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

- Conferencia: Gestión y Modelo de Capacitación en los Servicios Públicos: La Experiencia Chilena. En: <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/webinar/webinar>
- Castañeda, Z. Delio I. (2012). Trabajo Aprendizaje organizacional: conceptos y oportunidades para la Psicología, expuesto en el 2do circuito de Formación Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Talento Humano de Clase Mundial 2012.
- Fundamentación, Curso Internacional sobre Calidad en la Gestión Pública, Campus Virtual de la Universidad Continental, Lima, Perú. En <https://www.clad.org/escuela-iberoamericana/convocatorias/cursos/ucontinental>
- Guía para evaluar Resultados, Efectos e Impactos de la Capacitación. DC-M-CP-03 en su versión actualizada.
- Jiménez, M y Barchino, R. (2006). Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. Universidad de Alcalá, Departamento de Ciencias de la Computación. En http://spdece.uah.es/papers/Jimenez_Final.pdf
- Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: www.serviciocivil.gov.co
- Manual para la detección y diagnóstico de necesidades de capacitación. Cartilla No. 3 Procuraduría General de la Nación. En: https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/CARTILLA%20%20DETECCION_NECESIDADES.pdf
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf
- Máxime, C. (2014). Gestión del conocimiento. En: PublicationsDocs-en-stock.com.
- Ministerio de Hacienda. (2019). Metodología para la formulación, seguimiento y evaluación de indicadores. https://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-197357%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased
- Ministerio de la Protección Social Republica de Colombia – Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 003
- Morín, E. (1999). Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Unesco, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1999. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740So.pdf>
- Naciones Unidas en el Consejo Económico y Social de 2004. Comité de Expertos en el tema: Revitalización de la Administración Pública, El papel de los Recursos Humanos en la revitalización de la Administración Pública. En: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN01491>
- Plan de desarrollo distrital 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI. <https://bogota.gov.co/asi-va-el-plan/files/Plan%20Distrital%20de%20Desarrollo.pdf>
- Plan Territorial de Salud Bogotá D.C. 2020-2024 <https://www.subredsuroccidente.gov.co/sites/default/files/planeacion/DOCUMENTO%20PTS%202020-2024%20%2027042020.pdf>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

- PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

8. ANEXOS

Plan de Trabajo – Se adjunta Plan de Trabajo en Formato 04-01-OD-0001, especificando actividades y cronograma.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	29/03/2017	Emisión del Plan Institucional
2	04/04/2018	Actualización de las necesidades de capacitación 2018
3	28/03/2019	Actualización de las necesidades de capacitación 2019
4	15/11/2019	Actualización de la evaluación del plan Institucional de capacitación 2019
5	27/01/2020	Actualización de las necesidades de capacitación 2020
6	11/09/2020	Se realiza actualización a los numerales 4.1.8, 5.3, Y 6 de acuerdo a los nuevos lineamientos del Departamento de la Función Pública en la Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 y a la emergencia sanitaria COVID – 19. Emisión versión 6 del plan acorde a actualizaciones realizadas.
7	29/01/2021	Actualización General del Documento y diagnóstico de necesidades de capacitación 2021.
8	6-04-2021	Se realiza ajustes al numeral 7.2, estructura del Plan de Capacitaciones y al Cronograma en cumplimiento a la Circular Conjunta No. 001 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con asunto instrucción en materia de capacitación en cumplimiento del Acuerdo Laboral Distrital 2020.
9	28/01/2022	Actualización General del Documento y diagnóstico de necesidades de capacitación 2022.
10	19/01/2023	Se modifica el indicador Adherencia de la Apropiación del conocimiento fortalecimiento de las competencias del PIC, ajustando apropiación al conocimiento igual o superior al 80% Actualización General del Documento y diagnóstico de necesidades de capacitación 2023.
11	18/01/2024	Actualización General del Documento y diagnóstico de necesidades de capacitación 2024. Ingreso del apartado de instrucciones de entrega de evidencias de formaciones al Subproceso en el apartado Modalidades de Capacitación para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y también en ese mismo apartado se incluye el punto de Estrategia de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) – Especificidades
12	28/05/2024	Ingreso de información de las áreas que deben alimentar el Plan Institucional de Capacitación en el Aplicativo Almera. Incluir los indicadores de impacto que trabajan los Ejes de Humanización y de Seguridad del Paciente Gestión Clínica Excelente y Segura.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
13	24/01/2025	Se modifica el indicador Adherencia de la Apropiación del conocimiento fortalecimiento de las competencias del PIC, ajustando apropiación al conocimiento igual o superior al 85%, como se evidencia en la ficha técnica del mismo en Almera. Actualización General del Documento y diagnóstico de necesidades de capacitación 2025.
14	28-04-2025	Se ingresan los lineamientos para la solicitud de realización de Encuentros de Aprendizaje Continuo - EAC y del cargue de información de las actividades de capacitación realizadas en la entidad a partir de la presente vigencia.
15	27-06-2025	Se realiza modificación en el cronograma del plan de trabajo del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, en donde se realiza ajuste de la temática 33. Inducción-Reinducción Institucional, considerando que en la sesión de la Junta Directiva del mes de junio 2025 aprobó los ajustes en la plataforma estratégica institucional, insumo fundamental en la construcción de la inducción - reinducción institucional y su posterior implementación, para el cuarto trimestre de la vigencia.

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
N/A

CAMPO DE APLICACIÓN
El Plan Institucional de Capacitación (PIC) está orientado a todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., abarcando tanto al personal en formación como a los docentes y trabajadores tercerizados. Esta iniciativa busca promover el desarrollo de competencias en todos los niveles de la organización, asegurando que cada miembro del equipo reciba la formación adecuada para fortalecer sus habilidades y contribuir al mejoramiento continuo de los servicios ofrecidos. La implementación de este plan es fundamental para el crecimiento profesional y la eficiencia operativa dentro de la institución.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)

Disposición final: Archivo central

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión:	15	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/06/2025	
		Código:	04-01-PL-0001	

	ELABORÓ	REVISÓ	VERIFICACIÓN ESTRUCTURA DOCUMENTAL - CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Norma Viviana Morales Prieto	Yeimy Lorena Colmenares González	Jennifer Lorena Páez Chaves	Elkin Vladimir Lemos Luengas
Cargo y/o actividad:	Profesional Especializado – OPS Formación y Desarrollo	Director Operativo Dirección de Gestión del Talento Humano	Profesional Universitario	Jefe Oficina de Calidad (E)
Fecha :	27/06/2025	27/06/2025	27/06/2025	27/06/2025