



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2017

**SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C.**  
**DIRECCIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Bogotá D.C., 25 de abril de 2017

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



## TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES.....	5
2. JUSTIFICACIÓN .....	6
3. MARCO NORMATIVO.....	12
4. MARCO CONCEPTUAL.....	17
5. OBJETIVO GENERAL:.....	21
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	21
6. ALCANCE.....	22
7. RESPONSABLES.....	22
8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FUENTES DIAGNOSTICAS:.....	22
9. CONSOLIDACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON TODAS LAS FUENTES DE INFORMACIÓN: .....	33
10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN .....	34
11. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN .....	34
12. CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	34
13. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN QUE SERÁN CUBIERTAS POR DEPENDENCIAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD .....	37
14. PRESUPUESTO .....	37
15. EVALUACIÓN DEL PIC 2017.....	38
16. CONTROL DE CAMBIOS.....	38

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2017 de la Secretaría Distrital de Salud, es una herramienta que permite articular y dar respuestas a las necesidades de capacitación de los funcionarios de la entidad, para fortalecer y potencializar las competencias laborales en el mejoramiento del desempeño individual y organizacional, y responde al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El cumplimiento de la misión y objetivos organizacionales, se alcanzan sólo a través de la gestión desarrollada por el talento humano de las empresas, por ello la importancia de fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de un plan de capacitación.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se encuentra conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución 253 de 2016, así como lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de 2008.

Para la construcción y formulación del PIC 2017, se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Fuentes de información establecidas en la Resolución 253 de 2016.
2. Plan de capacitación del Sistema de Seguridad y de Salud en el Trabajo.
3. Evaluación del desarrollo del PIC 2016.

1. Fuentes de información establecidas en la Resolución 253 de 2016

Al interior de la Dirección de Gestión del Talento Humano, se elaboró el PIC 2017, teniendo en cuenta las siguientes fuentes de información, de conformidad con la Resolución 253 de 2016:

- a. Resultados de la evaluación del desempeño del empleado público del año inmediatamente anterior.

Se consolidaron las necesidades de capacitación detectadas mediante el proceso de evaluación del desempeño laboral del personal de carrera administrativa de la entidad, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2016 a 31 de enero de 2017.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

- b. Resultados de la gestión de las dependencias producto de los planes de seguimiento evaluados por la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial.

Se recibieron las necesidades de capacitación detectadas por la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial, derivadas del seguimiento realizado por dicha dependencia durante la vigencia 2016, las cuales fueron evaluadas para la inclusión en el presente plan.

- c. Resultados obtenidos producto de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno.

La Oficina de Control Interno dio a conocer mediante memorando con número radicado 2016IE35436 del 20 de diciembre de 2016, las necesidades de capacitación de la entidad, producto de las auditorías realizadas durante la vigencia 2016.

- d. Resultados obtenidos producto de la aplicación de la encuesta realizada por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

La Dirección de Gestión del Talento Humano, con el objetivo de establecer las necesidades de capacitación del personal de carrera administrativa de la entidad, empleó diferentes estrategias, desarrollo de grupos focales, encuestas físicas y virtuales, información que se consolidó por dependencias y se realizó la evaluación respectiva.

## 2. Plan de capacitación del Sistema de Seguridad y de Salud en el Trabajo.

Se realizaron mesas de trabajo con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de conocer el Plan de Capacitación que se va a desarrollar en esta materia, para la vigencia 2017 y realizar la respectiva articulación con el PIC 2017.

Se encontró como punto de convergencia, la necesidad de capacitación en mecánica automotriz, código de tránsito y primeros auxilios, el cual se dirigirá principalmente para las personas que ocupan el cargo de conductor en la entidad.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

### 3. Evaluación del desarrollo del PIC 2016.

Se evaluó el desarrollo del PIC 2016, y se llegó a la conclusión de incluir en el Plan de la vigencia 2017, el tema de Gestión de Calidad en los Laboratorios, por cuanto fue una necesidad detectada en su momento.

Se evaluó las necesidades de capacitación de acuerdo con los anteriores aspectos, con la finalidad de diseñar y elaborar el presente Plan Institucional de Capacitación 2017.

Los beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitación son los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la Secretaría Distrital de Salud, conforme con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



## 1. ANTECEDENTES

Los programas de capacitación de las entidades públicas, han evolucionado a través del tiempo, es así como anteriormente se encontraban enmarcados en el artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998, donde se orientaban a complementar la educación inicial, a través de la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambios actitudinales, definiéndolo como *“el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”*. Sin embargo, las exigencias del mundo globalizado y cambiante, han hecho que los requerimientos frente a los perfiles cambien, y se busque contar con personas competentes para el desarrollo de la gestión organizacional. Es decir, se necesita de personas con conocimientos, experiencia, actitudes y comportamientos necesarios para un desempeño óptimo y con calidad del cargo, permitiendo resolver de manera adecuada las situaciones que se presenten en diferentes contextos.

El sector público viene trabajando desde el año 2004, en la consecución de entidades con desempeño de calidad, a través del fortalecimiento del talento humano bajo un enfoque de competencias laborales, es así como nace la Ley 909 de 2004, con la cual se regula la administración de personal y con ella el modelo por competencias, el cual determina que la persona competente para ocupar un cargo, debe desarrollar habilidades desde el hacer, el saber y el conocer.

A partir de dicha normatividad, nacieron diferentes decretos con los que se buscó reglamentar, regular y optimizar la gestión de las entidades públicas a nivel de talento humano. La capacitación, es una de las áreas esenciales a trabajar de conformidad con dicha normatividad, y es considerada como una herramienta que permite lograr el cumplimiento de la misión institucional por cuanto a través de ella, se fortalece las competencias de los servidores públicos, y por lo tanto es de obligatorio cumplimiento.

Para poder establecer el Plan Institucional de Capacitación, es necesario partir anualmente de un estudio técnico que identifique las necesidades y requerimientos a nivel de competencias laborales, por parte de los servidores públicos y de las áreas, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 y la Guía para la Formulación del Plan

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

Institucional de Capacitación – PIC de 2008 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En la vigencia 2016, a partir de un estudio técnico se estableció el Plan Institucional de Capacitación, el cual se centró en las necesidades de: a.) Trabajo en Equipo; b.) Seguridad Informática; c.) Gerencia Estratégica en Comunicación Organizacional; d.) Gerencia de Proyectos, Formulación, Gestión, Evaluación de Políticas y Finanzas; e.) Liderazgo para Formador de Formadores, d.) Atención al Ciudadano y Calidad del Servicio; y e.) Normas NICS.

Para la presente vigencia, se efectuó el estudio técnico, teniendo en cuenta las fuentes de información establecidas en la Resolución 253 de 2016, el Plan de Capacitación en materia de Seguridad y Salud para el Trabajo y PIC 2016.

## 2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, el talento humano en las organizaciones representa un renglón de vital importancia, por cuanto los colaboradores son los encargados de cumplir a través de su gestión con los objetivos y la misión de las empresas, el éxito o el fracaso institucional están ligados directamente con el desempeño laboral. Por tal razón, las organizaciones deben propender por contar con personal competente, de alta calidad y bajo condiciones dignas y de bienestar, tarea que está en cabeza de las dependencias de Gestión Humana.

El alto desempeño actualmente, se encuentra directamente relacionado con el desarrollo de las competencias laborales, y se centra en el saber, el hacer y el ser de la persona, existiendo integralidad y equilibrio entre estas dimensiones para lograr responder de manera adecuada y exitosa ante diferentes contextos y situaciones.

Con la implementación de la Ley 909 de 2004, el sector público empezó a implementar el modelo por competencias en el desarrollo de los diferentes procesos de la administración de personal, por lo tanto la capacitación debe realizarse bajo el mismo enfoque.

La capacitación de personal es un proceso fundamental para el fortalecimiento de las competencias laborales, y contribuye significativamente al cumplimiento de los objetivos y de la misión de las organizaciones.

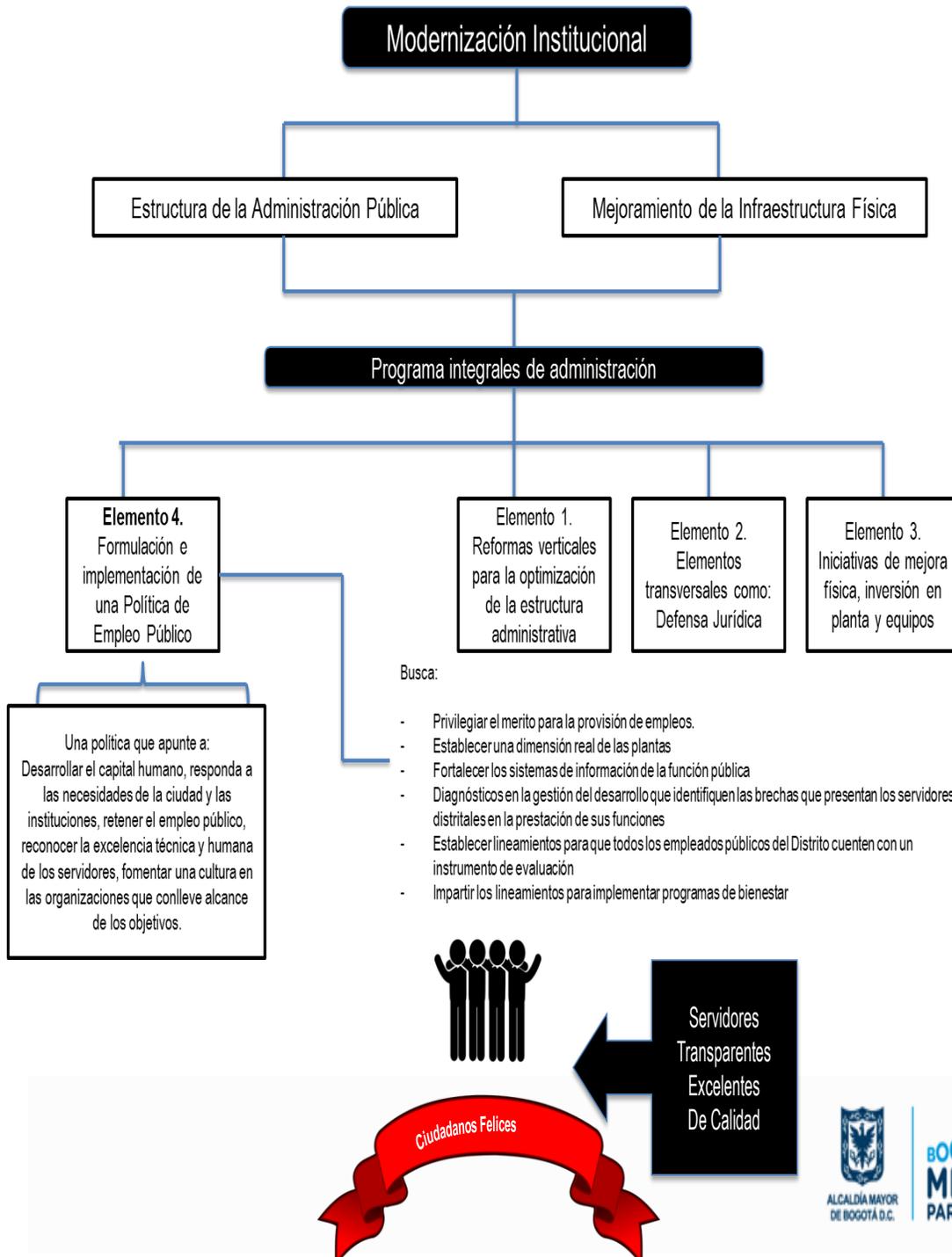
Es importante señalar que, el proceso de capacitación realizado por las entidades del sector público no solamente contribuye al cumplimiento de la misión institucional,

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

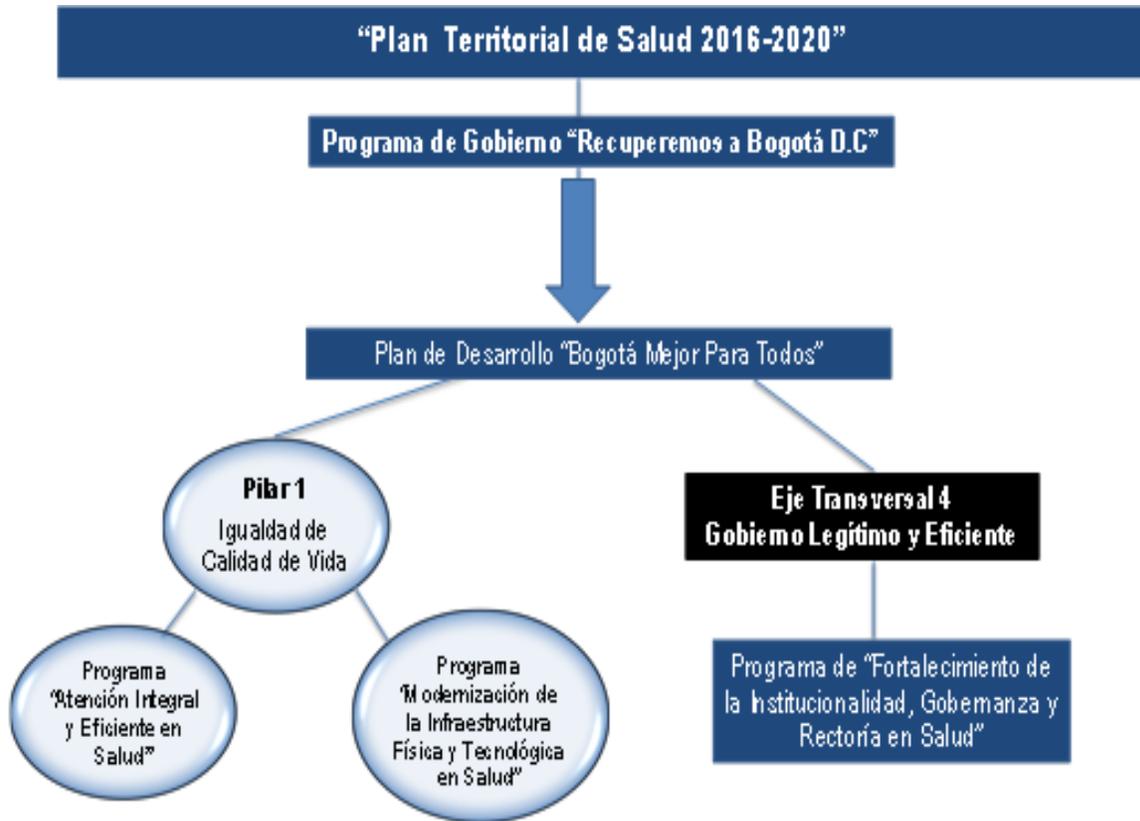
sino al cumplimiento de los planes y programas de gobierno. Por ello, los planes institucionales de capacitación deben estar articulados con el Plan de Desarrollo, las políticas de gestión del talento humano del Distrito y con los planes de acción de cada entidad, como se puede observar a continuación:



El Plan de Desarrollo “*Bogotá, Mejor para Todos 2016-2020*”, adoptado mediante Acuerdo 645 de 2016, establece en el Eje Transversal 4 “*Gobierno Legítimo y Eficiente*”, la modernización institucional, la cual comprende dos grandes aspectos, la estructura de la administración pública y el mejoramiento de la infraestructura física, donde los elementos de los programas integrales de administración convergen en servidores transparentes y caracterizados por una gestión de calidad, como se observa en la siguiente ilustración:



El Plan Territorial de Salud 2016-2020, se encuentra articulado con el Plan de Desarrollo “Bogotá, Mejor para Todos 2016-2020”, en el cual se incorpora la política de salud en el territorio del Distrito, con las diferentes propuestas estratégicas y operativas, con los siguientes contenidos:



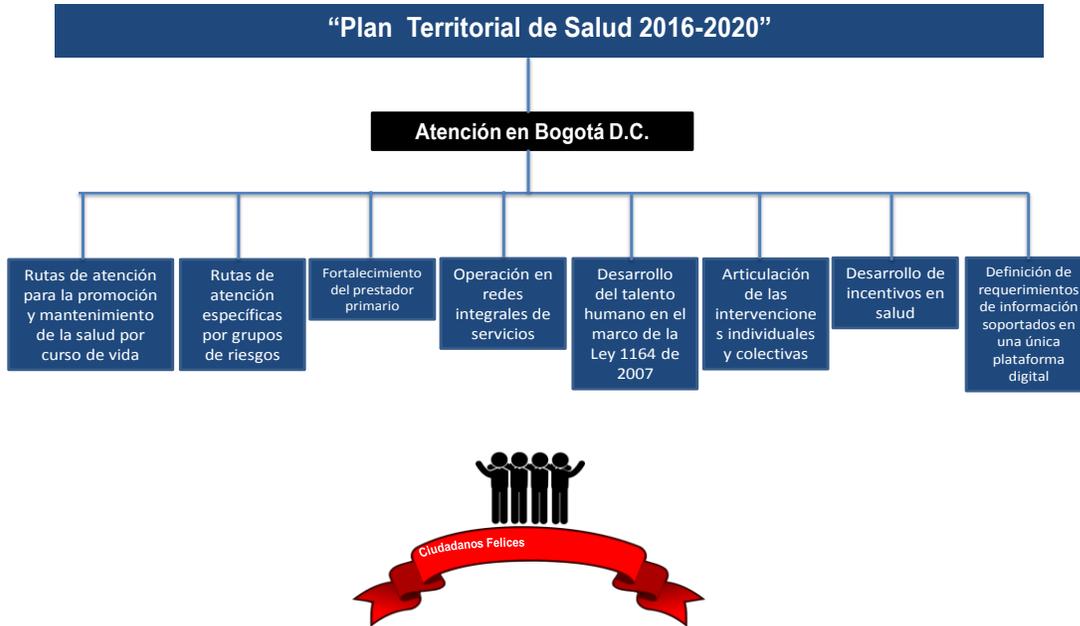
La atención en Bogotá D.C., busca lograr ciudadanos felices a través de la implementación de diferentes rutas y estrategias, dentro de las cuales, como se puede observar en la siguiente figura, esta la implementación de la Política Pública de Talento Humano.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas

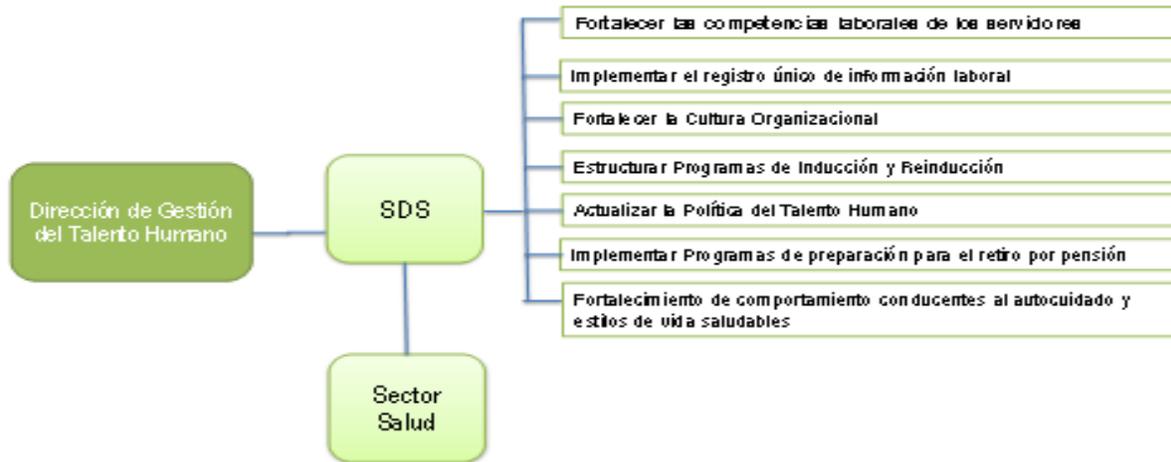


La Política de Talento Humano en la Secretaría Distrital de Salud, busca fortalecer la gestión de los servidores públicos, a través del desarrollo de los diferentes procesos que se llevan a cabo en la entidad, y de conformidad con la normatividad vigente en la materia. A continuación, se describen las líneas de acción de la política.

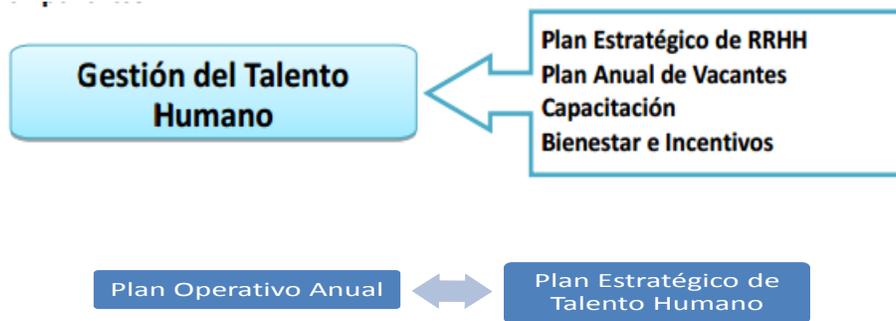
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



### Líneas de Acción



### MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – POLÍTICA DE TALENTO HUMANO



La capacitación como puede observarse hace parte de la Gestión del talento Humano, siendo un eje fundamental para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y de gobierno.

El Decreto 1083 de 2015, establece que cada entidad pública de manera anual debe diseñar, elaborar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación,

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

el cual parte de un estudio técnico de necesidades, por lo tanto la Secretaría Distrital de Salud debe diseñar el PIC 2017 a partir dicho estudio.

La Resolución 253 de 2016, establece que para diseñar el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Salud, se debe tener en cuenta como fuentes de información: a. La evaluación de desempeño del empleado, b: El resultado del seguimiento que realiza la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial, c. El resultado de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno y c. Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

El Plan Institucional de Capacitación 2017, se elaboró de acuerdo con los resultados arrojados por el estudio técnico y a partir de la información obtenida a través de las fuentes de información establecidas por la Resolución 253 de 2016

De acuerdo con lo anterior, para la Secretaría Distrital de Salud es importante diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación 2017, con base en dos aspectos fundamentales, el primero hace referencia al cumplimiento normativo y de ley, y el segundo se encuentra dirigido a la necesidad de fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad, para lograr una gestión de calidad y un cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

### 3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia**

*Artículo 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.*



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



- **Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003**

Establece que la profesionalización de la función pública garantiza que los servidores posean los atributos necesarios para el logro de los objetivos de los estados. Los atributos se refieren al mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de las funciones asignadas, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.

En el Capítulo Segundo, la Carta establece los criterios orientadores y principios rectores. El numeral 37, concerniente al Desarrollo, indica que *“Los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos”*.

- **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.

Artículo 2. *“Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”*

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

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

*desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”*

Artículo 6°. *“Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios:*

- a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;*
- b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;*
- c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;*
- d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;*
- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;*
- f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.*
- g. Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.*
- h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.*



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



- i. *Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.*
- j. *Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.*

- **Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único.

En el numeral 3 del artículo 33 se establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “*Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones*”.

En el numeral 40 del artículo 44, se establece que uno de los deberes del servidor público es “*Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función*”.

- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Esta Ley en su artículo 36 anota que la capacitación y formación de los servidores públicos entre otros objetivos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Artículo 65 “*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*”.

El Artículo 66 establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

- **Ley 1064 de 2006**, a través de la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



- **Decreto 4665 de 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

*Artículo 1°. “Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, a que hace referencia la parte motiva de este decreto, el cual hace parte integral del presente decreto.”*

- **Decreto 1083 de 2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1 “*Planes de capacitación.* 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.

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”*

En el artículo 2.2.9.2 establece que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

- **Resolución 0648 del 02 de abril de 2014,** por la cual se establece la Política del Talento Humano en la SDS.
- **Resolución 253 del 05 de abril de 2016,** establece los requisitos y el procedimiento para formular el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Salud.

En el artículo cuarto se establece que *“La Dirección de Gestión del Talento Humano formulará anualmente el Plan Institucional de Capacitación para*

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



*fortalecer y desarrollar las competencias laborales y el logro de los objetivos institucionales. El Plan responderá a los requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados en coherencia con la misión, objetivos de la entidad, plan institucional y planes operativos, tendientes al fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales para lo cual tendrán en cuenta las siguientes fuentes de información:*

- a) *Resultados de la evaluación de desempeño del empleado público del año inmediatamente anterior.*
- b) *Resultados de la gestión de las dependencias producto de los planes de seguimiento evaluados por la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial.*
- c) *Resultados obtenidos producto de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno.*
- d) *Resultados obtenidos producto de la aplicación de la encuesta realizada por la Dirección de Gestión del Talento Humano.”*

**GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo (2008).** Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

**Circular Externa No. 100-010-2014 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,** establece orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

#### **4. MARCO CONCEPTUAL**

Para la consecución de un mejor Estado, se requiere como fundamento la profesionalización de la función pública, la cual debe estar alineada con la estrategia organizacional, donde las competencias laborales son elementos esenciales para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, otorgándole un renglón especial a la formación y capacitación como condición fundamental para alcanzar el cumplimiento misional institucional.

A continuación, se presentan los conceptos fundamentales que se manejan a nivel de capacitación:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



## Competencia:

*“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.”* (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que el enfoque de la capacitación a nivel público es por competencias y debe fortalecer las siguientes dimensiones:

- Dimensión Ser. Comprende el conjunto de características personales referidas a la actitud y a los atributos permanentes que el individuo posee (normas, actitudes, intereses, valores), y que se evidencian en el desempeño competente.
- Dimensión Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos requeridos para el desempeño competente y la resolución de problemas, así como además, se refiere a la capacidad de generar nuevos aprendizajes.
- Dimensión Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño de una tarea, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee.

El concepto de competencia, o mejor de persona competente, nace de la necesidad de valorar no sólo los conocimientos (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino que se refiere a la capacidad de emplear dichas dimensiones para responder a situaciones específicas, y sobre todo para resolver problemas y conflictos de la vida diaria.

De acuerdo con el artículo 2.2.4.3 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las competencias laborales se determinan con base en el contenido funcional de un empleo, y se incluyen los siguientes aspectos:

- Requisitos de estudio y experiencia del empleo de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.
- Competencias Funcionales
- Competencias Comportamentales



## Competencias Funcionales

De acuerdo con el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015, *“Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:*

- 1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.*
- 2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.*
- 3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.*
- 4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados. “*

## Competencias Comportamentales

Las competencias comportamentales están relacionadas con la dimensión del ser de la persona y de conformidad con el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- “1. Responsabilidad por personal a cargo.*
- 2. Habilidades y aptitudes laborales.*
- 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.*
- 4. Iniciativa de innovación en la gestión.*
- 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.”*

Las competencias de acuerdo con la normativa en mención, están clasificadas en dos: a. competencias comunes a los servidores públicos y b. competencias comportamentales por nivel jerárquico.

## Plan Institucional de Capacitación:

De acuerdo con lo estipulado en la Guía, 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 específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

la capacidad laboral, de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

### **Capacitación.**

De conformidad con lo establecido en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

**Formación.** Es entendida en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa, y encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano.

**Programas de Inducción y Reinducción.** Es entendido como aquellos programas que están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público. (Ley 909 de 2004).

Los programas de inducción están orientados a crear identidad y sentido de pertenencia para con la entidad, y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

Los programas de Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.

### **Entrenamiento en el puesto de trabajo.**

Preparación impartida para el ejercicio de las funciones del empleo.



## Educación no formal.

Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

## Educación informal.

Tiene por objeto adquirir, perfeccionar o profundizar conocimientos, habilidades y prácticas para el desempeño de las funciones. La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el Decreto 2888 de 2007.

A continuación, se exponen los principios rectores de la capacitación en concordancia con el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

## 5. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los funcionarios públicos de la Secretaría Distrital de Salud, con la finalidad de optimizar el desempeño personal y organizacional, para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Satisfacer las necesidades de capacitación de la entidad para contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional.
- Optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, a través del fortalecimiento de las competencias laborales con el fin de propiciar una gestión de calidad a nivel personal y organizacional.
- Promover el sentido de pertenencia de los servidores y su integración con la cultura organizacional, por medio de la implementación del programa de inducción institucional.
- Fortalecer la cultura organizacional y la adaptación a los cambios normativos, de procesos y procedimientos al interior de la entidad, por medio de la implementación del proceso de REINDUCCIÓN.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



## 6. ALCANCE

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la Secretaría Distrital de Salud, conforme con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

## 7. RESPONSABLES

El responsable de la ejecución y evaluación del PIC 2017, es la Dirección de Gestión del Talento Humano.

En el numeral 13 *“Necesidades de Capacitación que serán cubiertas por dependencias de la Secretaria Distrital de Salud”* del presente plan se establece que la Dirección de Tecnología de la Información TIC, la Dirección de Planeación Sectorial, Oficina Asesora de Control Interno y la Dirección de Gestión del Talento Humano, desarrollara cursos en los temas de aplicativos Web, Sistema Integrado de Gestión y Procedimiento operativo normalizado en caso de evacuación.

## 8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FUENTES DIAGNOSTICAS:

La construcción del plan institucional de capacitación se realizó teniendo en cuenta las fuentes diagnósticas estipuladas de conformidad con la Resolución 253 del 05 de abril de 2016, a saber:

### 8.1 Resultados de la evaluación del desempeño del empleado público del año inmediatamente anterior.

De conformidad con los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2016 hasta el 31 de enero de 2017, se presentaron las siguientes necesidades de capacitación y se realiza un análisis de su pertinencia para ser incluidas en el PIC 2017, así:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



DIMENSIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	PIC 2017	
			SI	NO
Saber	Conocimientos en Oracle	Tema no trabajado.	X	
	Contratación Estatal	Tema no trabajado.	X	
	Formulación y Evaluación de Proyectos	Se incluyó en el PIC 2016.		X
	Formulación Indicadores de Gestión	Tema solicitado por varias dependencias..	X	
	Presupuesto, fines y usos	Se incluyó en el PIC 2016		X
Hacer	Logro de objetivos	Se incluyó en el PIC 2016		X
	Inteligencia de Negocios	Tema solicitado por varias dependencias.	X	
Ser	Fortalecimiento de habilidades de comunicación y escucha.	Se incluyó en el PIC 2016.		X
	Trabajo en equipo.	Se incluyó en el PIC 2016		X
	Hablar en público	Se incluyó en el PIC 2016		X
	Mejora de las comunicaciones internas	Se incluyó en el PIC 2016		X
	Tolerancia con los usuarios internos y externos	Hace parte del curso de Atención al Usuario		X
	Compromiso institucional y de pertenencia	Tema del Contrato de Cultura Organizacional.		X
	Fortalecimiento de las competencias comportamentales	Tema del Contrato de Competencias Comportamentales.		X
	Proactividad	Tema del Contrato de Cultura Organizacional		X
	Capacitación en negociación y comunicación asertiva.	Se incluyó en el PIC 2016		X
	Orientación a resultados y transparencia	Tema del Contrato de Competencias Comportamentales.		X

## 8.2. Resultados de la gestión de las dependencias producto de los planes de seguimiento evaluados por la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial.

Las necesidades de capacitación identificadas por la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial, fueron dadas a conocer mediante memorando con número radicado 2016IE35436 del 20 de diciembre de 2016, las cuales son:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

DIMENSIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	PIC 2017	
			SI	NO
Saber	Contratación Pública (Inhabilidades, requisitos)	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Manejo de bases de datos	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Análisis de datos	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Desarrollo de Software en la Plataforma Visual Estudio	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
Hacer	Ofimática	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Redacción	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Inteligencia de Negocios	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
Ser	Liderazgo	Necesidad solicitada por varias dependencias pero se consolida con la necesidad de Alta Gerencia.	X	
	Comunicación Asertiva	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC 2016		X
	Relaciones Interpersonales	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Inteligencia Emocional	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	

### 8.3. Resultados obtenidos producto de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno.

De conformidad con el memorando con número de radicado 2017E1555 del día 20 de enero de 2017, el Jefe de la Oficina de Control Interno informa que las necesidades de capacitación derivadas del programa de auditorías de la vigencia 2016 son:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



DIMENSIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES	PIC 2017	
			SI	NO
Saber.	Manejo y Gestión Documental y Medición de indicadores.	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Procesos de Inducción y Reinducción basados en el Plan de Desarrollo y Misionalidad de la Entidad.	Se incluyó en el PIC.	X	
	Supervisión de Contratos.	Es una temática que aparece como necesidad en otras áreas.	X	
	Planeación (Plan Operativo Anual y Tablero de Mando)	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
	Formulación en Planes de Mejoramiento y Análisis Causal.	Necesidad solicitada por varias dependencias. Se incluyó en el PIC	X	
Hacer	Aplicar los conocimientos adquiridos en las competencias laborales de acuerdo al perfil asignado.			

#### 8.4. Resultados obtenidos producto de la aplicación de la encuesta realizada por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

A continuación se describe el personal de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, que es beneficiario del plan de capacitación de la Secretaría Distrital de Salud, de acuerdo con la planta de personal con corte a febrero de 2017:

NIVEL CARGO	No.
DIRECTIVO	40
ASESOR	10
PROFESIONAL	142
TECNICO	22
ASISTENCIAL	36
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>

Con respecto a las encuestas que aplica la Dirección de Gestión del Talento Humano, se informa que se realizaron tres ejercicios para obtener las necesidades de capacitación de la entidad, a saber:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

- Grupos focales.
- Formatos de necesidades de capacitación diligenciados por los diferentes funcionarios.
- Encuestas virtuales.

La población que contestó las encuestas de necesidades de capacitación derivadas de estos tres ejercicios fue la siguiente:

	DIRECTIVO	ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICOS	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
TOTAL CARGOS	40	10	142	22	36	250
TOTAL ENCUESTADOS	14	3	110	21	28	176
PORCENTAJE ENCUESTADOS	33,33333333	30	78,0141844	95,45454545	77,77777778	70,4

Como se puede observar, el porcentaje total de las personas que participaron en el diagnóstico de necesidades de la entidad fue del 70,4%, considerándose una muestra representativa. La mayor participación en dicho porcentaje fue de los servidores públicos del nivel técnico con un 95,45%, seguido por el nivel profesional con el 78,01%, la menor participación se presentó en el nivel asesor, todas las dependencias de la entidad participaron en el ejercicio

### Resultados:

Se consolidó la información anteriormente señalada, sin embargo es pertinente indicar que la Secretaría Distrital de Salud, se encuentra desarrollando un contrato con la Universidad Militar para la ejecución del Plan de Capacitación de la vigencia 2016, motivo por el cual se realizó un cruce de información, con la finalidad de no repetir los temas de capacitación que se encuentran en curso. Lo mismo sucede con los procesos de contratación que se están llevando a cabo con firmas consultora par los temas de fortalecimiento de las competencias comportamentales y cultura organizacional.

A continuación se exponen las necesidades de capacitación por dependencias y se hace el análisis correspondiente, con el fin de determinar las áreas de interés general, así:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



## Oficinas asesoras del Despacho:

DEPENDENCIA	SABER	HACER	SER	ANÁLISIS
DESPACHO DEL SECRETARIO	Alta Gerencia			El curso en Alta Gerencia es viable y puede consolidar el tema de liderazgo y comunicación asertiva que solicitan otras áreas.
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	Criterios de Unificación Jurídica	Derecho sustancial (Altas Cortes)	Actualización Pronunciamientos Jurisprudenciales	Se realizará un proceso de capacitación externo con una persona del área, para que esta sirva de multiplicadora de conocimientos al interior de la Secretaría, esto por cuanto las temáticas son del resorte de la Oficina Asesora de Jurídica.
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Comunicación en Salud, Planeación Estratégica en Comunicaciones, Comunicación Digital, Indicadores de Gestión	Comunicación Asertiva, Relaciones Personales, Redacción, Contratación Estatal.	Ética en el Trabajo y Transparencia	El tema de planeación estratégica, redacción y contratación, son comunes en las necesidades de la entidad por lo tanto se tendrán en cuenta para el plan de capacitación. Ética y transparencia serán trabajadas en el contrato de cultura organizacional. En cuanto al tema de comunicación está incluido en el PIC 2016.
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Planeación y Planes de Mejoramiento, Indicadores de Gestión,	Manejo y Gestión Documental, Supervisión de Contratos		El tema de Planeación y planes de mejoramiento son temas repetitivos para varias áreas, se tendrá en cuenta para el PIC 2017, al igual que la gestión documental.
OFICINA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS	Excel, Aplicativo Cordis	Redacción, Argumentación Jurídica.	Solución de Conflictos	Las necesidades en herramientas de excel y ofice, son comunes en la entidad, se tendrán en cuenta para el PIC 2017, al igual que la redacción y planeación y planes de mejoramiento. En cuanto a los aplicativos de la entidad, serán trabajados por medio de la dependencia de TICS de la entidad.

## Dependencias Estratégicas

DEPENDENCIA	SABER	HACER	SER	ANÁLISIS
SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	Contratación Pública, Manejo de bases de datos, Desarrollo de Software en la plataforma visual, Sistema integrado de gestión, Gestión de proyectos, Herramientas virtuales para archivos compartidos, Estadísticas avanzadas.	Redacción, Inteligencia de negocios	Comunicación asertiva, relaciones interpersonales, Inteligencia emocional y liderazgo.	Las necesidades de Contratación pública, manejo de bases de datos, redacción y sistema integrado de gestión, son comunes en la entidad por lo tanto formarán parte del PIC 2017, así como el manejo de estadísticas. En cuanto a comunicación y Gestión de proyectos no se tendrá en cuenta por ser parte del PIC 2016.
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN SECTORIAL				
DIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE ENTIDADES PÚBLICAS DISTRITALES DEL SECTOR SALUD				
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA				

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



Dependencias misionales de la entidad:

DEPENDENCIA	SABER	HACER	SER	ANÁLISIS
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	Profundización concepto salud urbana, Estrategias de Información y Educación en Salud Pública, Gestión del Riesgo en Salud, Actualización en seguridad social, Manejo de bases de datos (Excel y Office), Retroalimentación en procesos de recepción de muestras de enfermedades, Formulación de políticas públicas, Investigación cuantitativa y cualitativa	Actualización en Contratación, Manejo paquetes estadísticos en Epidemiología, Búsqueda sistemática de literatura, Planeación Estratégica, Sistematización de experiencias.	Atención al cliente, Trabajo en equipo, Comunicación Asertiva, Manejo de conflictos, Manejo del estrés, Liderazgo.	Las necesidades de contratación, Planeación, y Excel, son comunes en la entidad por lo tanto se tendrán en cuenta para el PIC 2017. Se tendrá en cuenta el tema de modelos de salud. El tema de formulación de políticas públicas, atención al ciudadano y trabajo en equipo no se tendrá en cuenta por ser parte del PIC 2016. El tema de estadística, se incluirá en el plan de capacitación ya que varias dependencias lo solicitaron.
DIRECCIÓN DE SALUD COLECTIVA				
SUBDIRECCIÓN DE DETERMINANTES EN SALUD				
SUBDIRECCIÓN DE ACCIONES COLECTIVAS				
DIRECCIÓN DE EPIDEMIOLOGÍA, ANÁLISIS Y GESTIÓN DE POLÍTICAS DE SALUD COLECTIVA				
LABORATORIO DE SALUD PÚBLICA				
SUBDIRECCIÓN DE VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA				
SALUD PÚBLICA				
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS DE SALUD Y ASEGURAMIENTO	Excel, Herramientas ofimáticas, Archivo, Contratación estatal, Modelos de salud y prestación de servicios de salud, Redes integrales de Salud, Habilitación de redes de servicios de salud, Desarrollo y seguimiento de programas en salud, Presupuesto Público, Proyectos de Inversión, Investigación, Auditoría en salud y planes de mejoramiento	Manejo de proyectos, Prospección y regresión logística, Manejo de paquetes estadísticos, Balance Score card, Redacción, Sistema integrado de gestión	Trabajo en equipo, Manejo cliente difícil, Humanización, Manejo del estrés, Asertividad, Comunicación efectiva, Humanización, Formador de formadores, Motivación, Gobernanza para la paz	Las necesidades de Excel, Contratación estatal, planes de mejoramiento y redacción son comunes en la entidad y se incluirán en el PIC 2017. En cuanto al sistema integrado de gestión, es un tema igualmente propuesto por varias dependencias, se tendrá en cuenta para el PIC 2017. Se tendrá en cuenta el tema de modelos de salud. El tema de Gobernanza para la paz no se tendrá en cuenta ya que la Presidencia de la República dictara una cátedra sobre el tema. Trabajo en equipo, Formador de formadores, Proyectos y lo relacionado con atención al usuario no se tendrá en cuenta por ser parte del PIC 2016.
DIRECCIÓN DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS EN SALUD				
EMERGENCIAS				
DESASTRES				
DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD				
SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD				
SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD EN SERVICIOS DE SALUD				
SALUD				
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL ASEGURAMIENTO				
SUBDIRECCIÓN DE GARANTÍA DEL ASEGURAMIENTO				
DIRECCIÓN DE PROVISIÓN DE SERVICIOS DE SALUD				
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN TERRITORIAL, PARTICIPACIÓN Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA	Sistema general de seguridad social, Políticas públicas del servicio al ciudadano.	Redacción, Excell.	Liderazgo, Comunicación Asertiva, Formador de Formadores, Tolerancia, Liderazgo	La necesidad sobre el sistema de seguridad social, se repite en varias dependencias y será tenido en cuenta en el PIC 2017, al igual que la redacción y el excel. En cuanto a comunicación, formador de formadores y liderazgo no será tenidos en cuenta por formar parte del PIC 2016.
DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN SOCIAL, GESTIÓN TERRITORIAL Y TRANSECTORIALIDAD				
DIRECCIÓN DE SERVICIO A LA CIUDADANÍA				

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



### Dependencias de apoyo:

DEPENDENCIA	SABER	HACER	SER	ANALISIS
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA	Bases de datos (Excel, Office), Aplicativos de la entidad, Planeación e indicadores de gestión, Actualización e temas presupuestales, Archivo, Tablas de retención documental, Reforma tributaria, Manejo de pensiones, Registro único de entidades responsables de emisión de certificaciones laborales, Normas de control interno, Mecánica Automotriz, Código de tránsito, Primeros Auxilios, Almacenamiento en bodegas,	Elaboración de informes en temas ambientales, Habilidades gerenciales, Sistema integrado de gestión, Normas Nif, Redacción de documentos, Perno, Actualización proyectos de Inversión, Programas de gestión documental, Curso de programación en JAVA, SQL y VISUAL.	Atención al usuario, Relaciones Inerpersonales, Manejo de ansiedad, Equipos de trabajo, Diplomado de Competencias, Humanización	Las necesidades sobre norma NIF, Atención al usuario, trabajo en equipo y competencias, no se tendrán en cuenta por ser parte del PIC 2016 y de un contrato que se encuentra en ejecución sobre competencias comportamentales. El tema de elaboración de informes en temas ambientales, no se tendrá en cuenta, dado que sólo una persona de esta dependencia lo solicitó. Las necesidades de bases de datos, excel, indicadores de gestión, aplicativos de la entidad, archivo, tablas de retención documental, redacción y programas de gestión documental son comunes a la entidad y por lo tanto se tendrán en cuenta. En cuanto a los cursos de mecánica automotriz, código de tránsito y primeros auxilios se incluirá en el PIC 2017, adicionalmente hace parte de las necesidades de capacitación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. El tema de manejo de pensiones se incluirá en la actualización al sistema de seguridad social. El tema de Reforma Tributaria será incluida en el PIC, dado que varias personas están interesadas en el tema.
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA				
SUBDIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN				
SUBDIRECCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS				
DIRECCIÓN FINANCIERA				
PRESUPUESTO				
TESORERÍA				
CONTABILIDAD				
COBRO COACTIVO				
DIRECCIÓN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES -TIC-				
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD				

### Consolidación:

Los temas de necesidades de capacitación a tener en cuenta para el PIC 2017 correspondientes a la fuente de la Dirección de Gestión del Talento Humano, dada la frecuencia de solicitud a nivel de la entidad y de acuerdo con la pertinencia del análisis anterior, son:

DIMENSION	NECESIDAD
HACER	Redacción y elaboración de informes.
	Archivo y tablas de retención documental
	Mecánica Automotriz, primeros auxilios, código de tránsito.
SABER	Office, Oracle, Excel básico y avanzado, y herramientas ofimáticas, bases de datos.
	Alta Gerencia
	Planeación Estratégica, construcción de indicadores y planes de mejoramiento.
	Contratación Estatal y supervisión de contratos.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

	Inteligencia de Negocios
	Estadísticas avanzadas
	Sistema de Seguridad Social Actualización.
	Modelos de Salud y prestación de servicios de salud.
SER	Manejo del estrés
	Inteligencia emocional y resolución de conflictos

### 8.5. OTRAS FUENTES DE DIAGNÓSTICO:

Existen para la vigencia 2017 otras dos fuentes diagnósticas importantes en el tema de necesidades de capacitación, a parte de las señaladas en la Resolución 253 de 2016, a saber:

- a. Sistema de Salud y de Seguridad en el Trabajo.
- b. Necesidades de capacitación diagnosticadas en la vigencia 2016.

#### a. Sistema de Salud y de Seguridad en el Trabajo.

Es importante señalar que debe existir articulación de las necesidades de capacitación del Sistema de Salud y de Seguridad en el Trabajo con el Presente Plan Institucional de Capacitación, por lo cual se realizó el siguiente análisis:

TEMA DE CAPACITACION	ANALISIS	PIC 2017	
		SI	NO
Identificación, Notificación y Reporte de Peligros, Incidentes, accidentes, enfermedades laborales y condiciones de salud.	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
<b>Plan de Seguridad Vial</b>	Esta temática fue diagnosticada por la dependencia de Bienes y Servicios, formará parte del PIC 2017, y será dictado por una organización externa.	X	
Normatividad vigente en materia de tránsito y transporte			
Conducción Segura - Manejo Defensivo			
Primeros auxilios - Primer Respondiente			
Control de incendio en vehículos			
Mecánica Básica	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Comportamiento Seguro en la Vía			
<b>Programa de Orden y Aseo</b> : Sensibilización y lanzamiento Programa Orden y Aseo			
Socialización Lineamientos de almacenamiento	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
<b>Programa de Prevención para actividades de Alto Riesgo</b>			
Entrenamiento Avanzado ó Reentrenamiento para Trabajo Seguro en Alturas			

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



<b>Programa de Gestión de Elementos de Protección Personal</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sensibilización a los colaboradores quienes usan EPP según matriz de dichos elementos			
<b>Programa de Manejo Seguro de herramientas, maquinaria y equipos.</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sensibilización a los colaboradores en uso seguro de herramientas, maquinaria y equipos			
<b>Programa de Gestión para la prevención de riesgo público</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sensibilización a los colaboradores de las recomendaciones de seguridad			
<b>Plan de Gestión del Riesgo, Contingencias y Respuesta ante Emergencias y Desastres</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Control de conatos de incendio (manejo de equipos contraincendio)			
Procedimiento Operativo Normalizado en caso de Incendio	Esta temática se incluye en el PIC 2017, será de responsabilidad del grupo de SST y la Brigada de Emergencias de la entidad	X	
Procedimiento Operativo Normalizado en caso de Evacuación			
Procedimiento Operativo Normalizado en caso de Sismo			
Procedimiento Operativo Normalizado en caso de Toma o bloqueo de las instalaciones			
<b>Brigada de Emergencias</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Bienvenida de la Brigada, Evaluación y Manejo de Comunicaciones			
Manejo de Emergencias con Sustancias Químicas - GRE Teoría	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Manejo de Emergencias con Sustancias Químicas - GRE Práctica			
Procedimientos Operativos Normalizados de la Entidad			
Procedimientos Operativos Normalizados de la Entidad			
Capacitación en Sistema Comando Incidente Básico			
Curso de Primer Respondiente			



Curso de Primer Respondiente en Emergencias			
Psicología de la Emergencia			
Entrenamiento en Pista			
<b>Comité de Emergencias</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sistema Comando Incidente Básico Parte I			
Sistema Comando Incidente Básico Parte II			
Sistema Comando Incidente Básico Parte III			
Sistema Comando Incidente Básico Parte IV			
<b>COPASST</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sensibilización Responsabilidades desde el SG SST, Autocuidado			
Funciones y Responsabilidades del Comité	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Estructura del SG SST de la SDS	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Identificación, Notificación y Reporte de Peligros, Incidentes, accidentes, enfermedades laborales y condiciones de salud	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Investigación de Accidentes Laborales	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Inspecciones de seguridad	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
<b>Referentes Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sensibilización Responsabilidades desde el SG SST, Autocuidado			



Gestión del Cambio, Identificación, Notificación y Reporte de Peligros, Incidentes, accidentes, enfermedades laborales y condiciones de salud	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Investigación de Accidentes Laborales	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Inspecciones de seguridad	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Esta temática se incluye en el PIC 2017 con recursos de la ARL.	X	

### b. Necesidades de capacitación diagnosticadas en la vigencia 2016.

Realizando una revisión al Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2016 y el desarrollo del mismo, se observa que la capacitación denominada Gestión en la Calidad de Laboratorios, no quedó incluida finalmente, motivo por el cual se requiere de su incorporación.

## 9. CONSOLIDACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON TODAS LAS FUENTES DE INFORMACIÓN:

DIMENSION	NECESIDAD
HACER	Redacción y elaboración de informes.
	Archivo y tablas de retención documental
	Mecánica Automotriz, primeros auxilios, código de tránsito.
SABER	Office, Excel básico y avanzado, y herramientas ofimáticas, bases de datos.
	Alta Gerencia
	Planeación Estratégica, construcción de indicadores y planes de mejoramiento.
	Contratación Estatal y supervisión de contratos.
	Sistema Integrado de Gestión.
	Estadísticas avanzadas
	Sistema de Seguridad Social Actualización.
Modelos de Salud y prestación de servicios de salud.	

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO- PL-002 V.4</p>	<p>Elaborado por: Claudia Gómez Morales / Jhon Celis Lonjas Revisado por: Nathalie Ríos Muñoz Aprobado por: Graciela Retamoso LLamas</p>	
---	---	--	--

	Gestión en la Calidad de Laboratorios
	Reforma Tributaria
SER	Inteligencia emocional y resolución de conflictos

## 10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción de la entidad está encaminado a fortalecer la integración del servidor público para con la cultura de la entidad, este se lleva a cabo durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación, de conformidad con la normatividad vigente

## 11. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Está orientado a reorientar la identidad de la persona para con la organización, así como además a actualizar los conocimientos del servidor público frente a cambios en la organización, normativas, procesos y procedimientos de la entidad. Este se lleva a cabo mínimo una vez cada dos años.

En la presente vigencia se realizará una prueba piloto del proceso de reinducción de los servidores públicos, una vez se termine de redefinir el programa.

## 12. CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A continuación se establecen las líneas de acción y actividades a realizar durante la vigencia:

DIMENSION	TEMA	CONTENIDOS	TIPO DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE VIGENCIA 2017	TIPO
HACER	Redacción y elaboración de informes.	Dimensiones morfológica, Sintáctica, Semántica y Pragmática, Niveles macroestructural, superestructural, microestructural, Ortografía y Redacción.	Curso Presencial	II	CONJTRATACION CON UN EXTERNO
HACER	Archivo y tablas de retención documental	Gestión Documental, Ley general de archivos, Conservación documental, Tablas de retención documental.	Curso Presencial	III	CONTRATACION CON UN EXTERNO

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



HACER	Seguridad Vial	Funcionamiento y fallas comunes, código de tránsito, primeros auxilios, manejo defensivo.	Curso Presencial	II	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Office, Excel básico y avanzado, bases de datos, desarrollo de software.	Power Point, diseño de presentaciones, Excel avanzado, herramientas de word, Oracle, manejo de bases de datos, desarrollo de software	Curso Presencial	III	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Planeación Estratégica, construcción de indicadores y planes de mejoramiento.	Construcción misión, visión, objetivos, metas, indicadores de gestión y planes de mejoramiento.	Curso Presencial	IV	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Contratación Estatal y supervisión de contratos.	Marco Legal, Principios de la Contratación, Incompatibilidades e inhabilidades, Tipos de contratos, terminación de contratos.	Curso Presencial	II	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Reforma Tributaria	Fundamentos y principios Ley 1819 de 2016, Contexto General de la Reforma Tributaria, Procedimiento Tributario, Impuestos.	Presencial	II	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Inteligencia de Negocios	Sistemas de Información Cuadro de Mando Integral Toma de decisiones Soluciones empresariales	Presencial	II	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Estadísticas avanzadas	Muestreo, técnicas estadísticas, aplicación en salud.	Curso Presencial	IV	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Sistema de Seguridad Social Actualización.	Actualización sistema de salud, pensiones y riesgos laborales, fundamentos básicos.	Curso Presencial	II	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Modelos de Salud y prestación de servicios de salud.	Principios fundamentales, conceptos principales, actualización modelos de salud.	Curso Presencial	IV	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Gestión en la Calidad de Laboratorios	Normas de calidad, bioseguridad, gestión del riesgo, equipos y materiales.	Curso Presencial	IV	CONTRATACION CON UN EXTERNO

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



SABER	Alta Gerencia	Resolución de conflictos, consecución de metas, comunicación, liderazgo.	Curso Presencial	IV	CURSO OFERTADO POR EL DASC.
SER	Inteligencia emocional y resolución de conflictos	Teorías de la inteligencia emocional, control de emociones, manejo del estrés, relaciones interpersonales y habilidades de negociación.	Curso Presencial	III	CONTRATACION CON UN EXTERNO
SABER	Incidentes, Accidentes y Enfermedades laborales.	Identificación, Notificación y Reporte de Peligros, Incidentes, accidentes, enfermedades laborales y condiciones de salud.	Taller	III	ARL
HACER	Programa Orden y Aseo	Sensibilización importancia el programa, fundamentos y elementos del programa.	Taller	II	ARL
HACER	Programa de Prevención para actividades de Alto Riesgo	Entrenamiento Avanzado o reentrenamiento para Trabajo Seguro en alturas.	Curso	III	ARL
HACER	Programa de Gestión de Elementos de Protección Personal	Sensibilización uso EPP, fundamentos y elementos del programa. Deberes.	Taller	II	ARL
HACER	Programa de Manejo Seguro de herramientas, maquinaria y equipos.	Sensibilización de uso seguro de herramientas, maquinaria y equipos, fundamentos y principios. Deberes.	Taller	II	ARL
HACER	Programa de Gestión para la prevención de riesgo público.	Sensibilización Prevención de riesgo público, principios y deberes.	Taller	III	ARL
HACER	Plan de Gestión del Riesgo, Contingencias y Respuesta ante Emergencias y Desastres	Control de conatos de incendio, procedimiento operativo normalizado en caso de incendio, evacuación, sismo, toma de instalaciones,	Taller	II	ARL Y SDS

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
Código: SDS-THO- PL-002 V.4

Elaborado por: Claudia  
Gómez Morales / Jhon  
Celis Lonjas  
Revisado por: Nathalie  
Ríos Muñoz  
Aprobado por: Graciela  
Retamoso LLamas



HACER	Brigadas de emergencias.	Manejo de comunicaciones, manejo de emergencias con sustancias químicas, procedimientos operativos normalizados de la entidad, incidente básico, primer respondiente.	Taller	II, III, IV	ARL
HACER	Comité de Emergencias	Sistema Comando Incidente Básico parte I, II, III, IV	Curso	II, III Y IV	ARL
HACER	COPASST	Sensibilización, responsabilidades, autocuidado, legislación, estructura del SGSST de la entidad, Investigación de accidentes de trabajo, reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Inspecciones de seguridad.	Taller	II Y III	ARL

### 13. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN QUE SERÁN CUBIERTAS POR DEPENDENCIAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD

DIMENSION	TEMA	MODALIDAD	DEPENDENCIA ENCARGADA
Saber	Aplicativos Web (herramientas institucionales)	Curso	Dirección Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC.
Saber	Sistema Integrado de Gestión	Curso	Dirección de Planeación Sectorial, Oficina Asesora de Control Interno, Dirección de Gestión de Talento Humano (Área SST).
Hacer	Procedimiento Operativo Normalizado en caso de evacuación.	Taller	Dirección de Gestión del talento Humano – Área Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 14. PRESUPUESTO

	DESCRIPCION	VALOR TOTAL
	Plan Institucional de Capacitación	\$150.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$150.000.000</b>

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

## 15. EVALUACIÓN DEL PIC 2017

Para evaluar el Plan Institucional de Capacitación 2017 se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- Implementación del PIC.
- Contribución a la mejora del desempeño laboral.

TIPO INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA
Eficacia	Ejecución Presupuestal	Mide el porcentaje de la ejecución presupuestal	$(\text{Recursos Ejecutados} / \text{Recursos Programados}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIC	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado.	$\text{No. De Cursos} - \text{Talleres} - \text{Diplomados Ejecutados} / \text{No. De cursos} - \text{talleres-diplomados programados}) * 100$
Efectividad	Satisfacción de la capacitación	Grado de satisfacción de la capacitación	Sumatoria de la calificación por indicador del total de las personas que realizaron la evaluación post / No. De personas que contestaron la prueba por curso

Proyectó: Claudia Gómez Morales/Contratista DGTH.– Jhon Celis Longas/Profesional Especializado DGTH  
 Revisó: Nathalie Ríos Muñoz./Contratista DGTH  
 Aprobó: Graciela Retamoso Llamas / Directora de Gestión del Talento Humano.

## 16. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
4	25 de Abril de 2017	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitación - PIC para el 2017, con el fin de fortalecer las competencias y desarrollo integral del Talento Humano de los servidores de la Secretaría Distrital de Salud

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.