



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO **0039** DE FECHA **05 MAR 2019**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la Secretaría Distrital de Salud, vigencia 2019"

LA DIRECTORA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA
DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C.

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 1083 de 2015, la Resolución 355 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2 del Decreto No. 1567 de 1998 creó el Sistema Nacional de Capacitación con el propósito 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.

Que el numeral 1º del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que la capacitación y formación de los servidores 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 facilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que así mismo el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de conformidad con el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 "*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998*", les compete a las Unidades de Personal de las entidades públicas la formulación de los planes y programas de capacitación en concordancia con las normas establecidas. Igualmente señala que 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.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deberán 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.

Que el artículo 2.2.9.2 del precitado Decreto señala que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en el nivel de excelencia.

Para tal efecto, el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servicio Público del Departamento Administrativo de la Función Pública

Cra. 32 No. 12-81
Tel.: 364 9090
www.saludcapital.gov.co
Info: 364 9666



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO 0039 DE FECHA 05 MAR 2019

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la Secretaría Distrital de Salud, vigencia 2019"

determinó los ejes temáticos y las estrategias para el desarrollo y divulgación del Plan Institucional de Capacitación.

Que mediante Circular Externa No. 041 del 14 de diciembre de 2018, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital fija orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Que en sesión extraordinaria del 04 de marzo de 2019, la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Salud aprobó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

Que en cumplimiento de lo anterior, se hace necesario que la Secretaría Distrital de Salud adopte el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 con el fin de fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos en aras de alcanzar las metas organizacionales.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, contenido en documento anexo que hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Corresponde a la Dirección de Gestión del Talento Humano con el apoyo de la Alta Dirección de la Secretaría Distrital de Salud, desarrollar los mecanismos para la socialización, divulgación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución No. 055 del 23 de mayo de 2018, y demás disposiciones contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 05 MAR 2019

LILIANA ROCÍO BOHÓRQUEZ HERNÁNDEZ
Directora de Gestión del Talento Humano

Elaboró: Juan Ricardo Quintero Poveda – DGT,H
Revisó: Magda Amaya Arévalo – DGTH

Cra. 32 No. 12-81
Tel.: 364 9090
www.saludcapital.gov.co
Info: 364 9666



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE SALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2019

SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., 2019

Equipo Directivo

Luis Gonzalo Morales Sánchez
Secretario Distrital de Salud

Liliana Rocío Bohórquez Hernández
Directora de Gestión del Talento Humano

Equipo Técnico

Juan Ricardo Quintero Poveda
Profesional Especializado
Dirección de Gestión del Talento Humano

Comisión de Personal

Gilberto Alvarez Uribe
Paula Susana Ospina Franco
Adriana Hidalgo Ballesteros
Aleyci Moscoso Pabón
Andrea Milena Castillo Espinosa
Claudia Patricia Guerrero Ramírez

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	6
2. OBJETIVOS	8
2.1. Objetivo Estratégico	8
2.2. Objetivos de Gestión.....	8
3. MARCO LEGAL.....	9
3.1. Principios Rectores	9
3.2. Normatividad Aplicable	10
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	15
4.1. Marco Conceptual	15
4.2. Enfoques Pedagógicos.....	28
4.3. Glosario.....	29
5. METODOLOGÍA.....	32
5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	32
5.1.1. Caracterización de la Población.....	32
5.1.2. Metodología.....	36
5.1.3. Instrumentos de Recolección de Datos	36
5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas	37
5.1.5. Insumos Utilizados	37
5.2. Análisis de Resultados	38
5.2.1. ¿Cómo procesó la información?	38
5.2.2. Principales Resultados Obtenidos.....	39
5.3. Necesidades Identificadas	40
5.3.1. Necesidades.....	40

6.	EJECUCIÓN.....	41
6.1.	Presupuesto	41
6.2.	Programas de Aprendizaje Organizacional.....	41
6.2.1.	Inducción – Reinducción	41
6.2.2.	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	44
6.2.3.	Plan de Acción	45
6.2.3.1.	Capacitaciones Externas.....	45
6.2.3.2.	Capacitaciones Internas	50
6.2.3.3.	Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo	52
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53
7.1.	Participación Comisión de Personal.....	53
7.2.	Aprobación PIC.....	53
7.3.	Indicadores	53
7.4.	Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción	54

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

1. JUSTIFICACIÓN

La capacitación en las entidades estatales corresponde a un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera ordenada y sistemática, que permite a los funcionarios de las organizaciones adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con sus actividades laborales y las cuales se espera sean reflejadas en la continua mejora en la prestación de los servicios por parte de los servidores públicos, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral.

Como uno de los principales componentes del proceso de gestión del talento humano, la capacitación constituye uno de los factores más relevantes para lograr que los servidores públicos demuestren el mejor aporte en el cargo desempeñado, toda vez que corresponde a un proceso constante que busca mejorar los indicadores ligados a la eficiencia, la productividad, el rendimiento, la innovación, entre otros, apropiados por el funcionario.

El proceso de capacitación que lidera las dependencias de Gestión del Talento Humano en las Entidades públicas, busca fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y las metas del Plan de Desarrollo en procura del bienestar de la ciudadanía del Distrito Capital.

Resulta fundamental para las entidades estatales, garantizar que sus funcionarios respondan a las exigencias y retos que el desempeño de sus funciones les impone. La capacidad de respuesta y la calidad en la misma será un aspecto clave que determinará la efectividad final de la organización. Con el fin de propiciar mejores niveles de desempeño y respuesta en los servidores públicos, la Secretaría Distrital de Salud realiza inicialmente un procedimiento de diagnóstico para identificar aquellas necesidades puntuales de capacitación que deben ser atendidas para cada vigencia.

Estos procedimientos de diagnóstico, en todo caso, se deben encontrar enmarcados y apuntar al logro de los objetivos institucionales. Es decir, tanto las necesidades de capacitación que sean identificadas así como las estrategias que se establezcan para su atención, deben encaminarse a que las dependencias de la Entidad cuenten con mayores y mejores herramientas para el logro de sus objetivos institucionales.

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

De los procesos de capacitación también se espera que logre impactar las competencias comportamentales de los servidores públicos, generando un cambio de actitud en aquellos colaboradores que lo requieran, creando un clima laboral más satisfactorio, aumentando la motivación y propiciando la receptividad a la aplicación de mecanismos de seguimiento y supervisión, estándares de productividad y excelencia, en forma coherente con los objetivos de la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra fundamentado en la integralidad que posee el ser humano en las dimensiones básicas del saber, el hacer y el ser, entendiéndose que para alcanzar la felicidad a nivel laboral e incluso personal, las dimensiones mencionadas deben ser intervenidas a través de la capacitación, junto con los demás componentes del proceso de gestión del talento humano.

Por lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Salud, se encuentra articulado con el Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos 2016-2020” por medio del Eje Transversal 4, Gobierno Legítimo y Eficiente, por cuanto los objetivos del programa convergen en servidores transparentes y que se caracterizan por una gestión de calidad en búsqueda de ciudadanos felices.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Estratégico

Fortalecer y desarrollar las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud (SDS) con la finalidad de contar con un talento humano capacitado, comprometido y que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales.

2.2. Objetivos de Gestión

- Responder de manera efectiva a las necesidades de capacitación originadas en las diferentes dependencias de la Entidad, a través del fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la SDS para contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Entidad, desde un enfoque integral de las dimensiones del saber, del hacer y del ser, para promover su desempeño laboral y favorecer su crecimiento personal.
- Promover el sentido de pertenencia de los servidores, su integración y el mejoramiento de la cultura organizacional, por medio de la implementación del programa de inducción y re inducción institucional.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

3. MARCO LEGAL

3.1. Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos atiende a los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

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

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

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

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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

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

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

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 del DAFP.

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.

3.2. Normatividad Aplicable

- Artículo 54 de la Constitución Política *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- 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 11º. Obligaciones de las Entidades. (Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998).
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Ley 489 de 1998 *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*. (...)
b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>
- Decreto 2740 de 2001 *“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.
<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>
- 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”*.
“(...) 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. (...)”
“(...) 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 (...)”
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>
- Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”*. *“(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.
- Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- 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. (…)”*
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>
- Ley 1064 de 2006 *“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>
- El Decreto 4465 de 2007 *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>
- Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>
- 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”*
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- 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”*.
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>
- Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
- Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:
“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar. El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>
- 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”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.
<http://www.funcionpublica.gov.co/guias>
- 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”*.
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1. Marco Conceptual

La capacitación y la formación son en esencia procesos educativos estratégicos, y por lo tanto, poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas, y por tanto, buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional -desde procesos de gestión del conocimiento-.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es por lo tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión se propone integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

Este planificar y actuar con sentido significa establecer de manera precisa y delimitada, los aspectos relacionados con:

- a. Los propósitos: Para qué capacitar.
- b. Los sujetos de aprendizaje: A quienes capacitamos y en qué contexto (dónde).
- c. El contenido de la acción: En qué capacitamos.
- d. Los medios y metodologías: Cómo capacitamos.
- e. Las maneras de valorar la efectividad: Cómo evaluar nuestra capacitación.

Esta sección del Plan Institucional de Capacitación se organiza desde estos cinco conceptos:

4.1.1. Propósitos de la Capacitación: Para qué capacitar.

El principal propósito de la intervención con procesos educativos en los servidores de una organización, corresponde al deseo institucional de transformar el estado presente de la entidad y llegar a una situación deseada. Esto es, lograr que el desempeño de las funciones y la consecución de los objetivos institucionales se

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

realicen de una manera más efectiva, integrando además el concepto del mejoramiento continuo.

“La planificación puede ser entendida como un ejercicio consciente y sistemático de la libertad, por contraposición a la improvisación y a la resignación ante el transcurrir y devenir de los acontecimientos. La planificación es un método de acción sistemático destinado a producir un cambio en el rumbo de los acontecimientos, a partir de las conclusiones del diagnóstico, y apuntando a un objetivo de cambio establecido conjuntamente por los actores involucrados”. (Uranga, 1998).

En este sentido se hace necesario plantear los dos estados mencionados: En dónde nos encontramos y a dónde queremos llegar. El primero se designará como “diagnóstico de estado” y el segundo como “prospectiva”.

4.1.1.1. Diagnóstico de estado.

- ¿Dónde estamos en la Secretaría Distrital de Salud?

Como se veremos más adelante, la población objeto del presente plan de capacitación corresponde a una mayoría femenina, donde el 73% acredita formación profesional o superior, el 74% tiene más de 40 años y el 59% de los servidores tienen menos de cinco (5) años de antigüedad en la Entidad.

La Secretaría Distrital de Salud refleja el gran cambio presentado como resultado de la Convocatoria 431 de 2016 frente al talento humano vinculado a la Entidad, lo que conllevó a que el diagnóstico realizado considere las expectativas y necesidades del nuevo personal más que buscar basarse en las experiencias anteriores.

A grandes rasgos, las necesidades de capacitación detectadas corresponden a temas relacionados con Programas o Estrategias en Salud, Gestión Financiera, Competencias Blandas, Contratación Estatal, Ofimática – Excel Nivel Avanzado y Gestión de Proyectos Sociales. El desarrollo y aplicación de la metodología utilizada para este diagnóstico es presentada en los capítulos siguientes del presente documento.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- ¿Dónde estamos en Colombia?

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone tres ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

- ✓ La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.
- ✓ La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano.
- ✓ La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

Sociedad de la información y el conocimiento.

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional *“Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”* (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un *“gran elefante en la sabana global digital”* que *“ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”*, lo cual llevaba a la siguiente pregunta: *“¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?”*¹.

Seamos conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento.

En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0 ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

¹ Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional *“Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”*. Disponible en: serviciocivil.gov.co

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Sociedad del aprendizaje.

Y las transformaciones impactarán el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traerán consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje: *“...continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo <<a lo largo>> de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a <<lo ancho>> de nuestros días... a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?”* (p. 38 ²).

Considerando este contexto mundial, el presente PIC le apuesta a:

- ✓ Una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano.
- ✓ La integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación.
- ✓ Nuevas metodologías que van más allá de modelos transmisionistas de la información.
- ✓ El aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

² Pozo, J. I. (1999). Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Alianza editorial, Madrid.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

4.1.1.2. Prospectiva

“La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente”. (p. 7³. Uranga, 2008).

Considerando las apuestas estratégicas y el macro contexto, la Secretaría Distrital de Salud considera que las habilidades y conocimientos que los servidores deben desarrollar para el presente PIC, se describen de manera detallada en el apartado No. 5.3.1 del presente Plan.

4.1.2. Los sujetos de aprendizaje: A quiénes capacitamos y su contexto.

4.1.2.1. Características generales:

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con servidores públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:

- ✓ Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- ✓ Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- ✓ Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
- ✓ Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
- ✓ Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad.

³ Uranga, W. (2008). Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires. Disponible en: http://www.periodismo.undav.edu.ar/signatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Desde el punto de vista de la Andragogía⁴ y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- ✓ Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- ✓ Aplicación inmediata: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- ✓ Demandas del entorno institucional: Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- ✓ Mayor autonomía. Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- ✓ Horizontalidad: Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

4.1.2.2. Características particulares:

La Secretaría Distrital de Salud es una entidad de carácter eminentemente técnico, la cual cuenta con funcionarios con gran experiencia y reconocimiento en diferentes áreas del conocimiento, en especial la relacionada con la Salud. Corresponde entonces a actores estratégicos de la Entidad, dispuestos naturalmente a enseñar y capacitar a otros sobre estos temas.

De otra parte, en el año 2016 se realizaron cursos y seminarios exclusivamente mediante la modalidad virtual, logrando un total de noventa y seis (96) personas capacitadas. Esto representó aproximadamente una reducción del 56% en la participación de los servidores en los cursos establecidos con relación al promedio de servidores capacitados en los años anteriores, lo cual corresponde a una lección aprendida por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano en lo relacionado con las estrategias educativas a implementar.

⁴ Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), a diferencia de pedagogía, de “paidos” (niño)- surgió como campo de estudio de la educación de adultos en la primera mitad del siglo pasado. Las semejanzas entre sus postulados y los desarrollos de la educación en general, han llevado a que el término pedagogía sea usada como categoría general, sin distinción de momento del ciclo vital del ser humano (incluyendo, por supuesto a la educación de adultos).

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

4.1.3. El contenido de la acción: En qué capacitamos.

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias⁵. En este apartado se plantean comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

4.1.3.1. Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos⁶.

El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

- **Significativos:** convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- **Transferibles:** Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos⁷.

⁵ Ver por ejemplo: Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017).

⁶ Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

⁷ Si observamos, estas reflexiones están en la base de la normatividad. Según el Decreto 1567 de 1998, desarrollamos programas de Capacitación y Formación para aportar al cumplimiento de la misión, los planes, programas y proyectos mediante el desarrollo integral del talento humano. Capacitamos para mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros servidores en el ejercicio de sus funciones.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información. Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

- Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento (ver Guía Metodológica DAFP, 2017)

4.1.3.2. Desarrollo de capacidades.

Efectuamos planes de formación y capacitación para desarrollar capacidades en un sentido amplio. Definimos las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales.

Un enfoque de capacidades involucra⁸:

- a. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- b. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- c. Reconocernos como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades, y por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
- d. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

⁸ PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

4.1.3.3. Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

<p>1. Conocimientos: Saber Saber</p>	<p>Éste es una actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento. Escuchar una conferencia no significa necesariamente adquirir conocimientos.</p>
<p>2. Actitudes Saber/Ser</p>	<p>Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.</p>
<p>3. Habilidades Saber/Hacer</p>	<p>Son conjuntos de destrezas. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.</p>

Asumimos, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

4.1.4. Los medios y metodologías: Cómo capacitamos.

Como lineamiento institucional, se pueden considerar tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- a. Modalidad Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. Modalidad Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
- c. Modalidad Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente⁹.

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

Como ha sido mencionado anteriormente, el desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación será de desarrollo fundamentalmente presencial en lo relacionado con las capacitaciones de tipo externo.

4.1.4.1. Principios Metodológicos

La sociedad del conocimiento y la información nos impone retos metodológicos. Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés y por

⁹ Ver: Peñalosa-Castro, E. & Castañeda, S. (2008). Generación de conocimiento en la educación en línea: un modelo para el fomento de aprendizaje activo y autorregulado Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13(36), 249-281.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

esto es importar enriquecer nuestros procesos de Capacitación y Formación más allá de los modelos transmisionistas.

En uno de sus documentos de trabajo denominado *“The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”*, la UNESCO (2015¹⁰) propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

- Balance profundidad vs. Extensión

Paralelo a la producción de indicadores cuantitativos, le apostamos a resultados educativos de calidad. Por eso garantizamos contar con formadores e instituciones: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil y (3) expertos en el uso de pedagogías activas.

- Aprendizaje colaborativo

Nuestros formadores no se centran en transmitir su saber <<experto>>, sino en poner a dialogar su propio saber a través de espacios de intercambio entre servidores y de construcción colectiva de conocimientos. Diseñamos e implementamos estrategias didácticas de aprendizaje mutuo aprovechando el saber de nuestros servidores y las virtudes de la inteligencia colectiva y distribuida.

- Diversidad en métodos de enseñanza

Promovemos la autonomía en el aprendizaje, y por tanto, usamos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecemos la interacción entre servidores(as) y creamos metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.

¹⁰ Scott, C. L. (2015). The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century. UNESCO.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Nuestra concepción de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales. Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFF - se basa en tres premisas:

- ✓ Los (las) servidores(as) se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- ✓ Los (las) servidores(as) diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- ✓ El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucran las cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico (las cuatro <<C>>). Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica¹¹, pues permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

4.1.4.2. Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)

Cuando pensamos en la palabra capacitación, ¿qué imagen se nos viene a la mente? Seguramente una conferencia o taller con un señor o señora hablando o dirigiendo algún tipo de actividad. Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. De lo que se habla acá es del concepto de educación permanente.

¹¹ *Ibíd.*

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Aprendemos viendo una película en nuestra casa, conversando con un amigo mientras tomamos tinto o leyendo artículos de interés en diarios digitales, así como cuando asistimos a una conferencia de dos horas donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo. Nuestro PIC usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación (el concepto de aula), y al mismo tiempo le apuesta a espacios no convencionales de aprendizaje:

- Uso de redes sociales
- Comunidades de práctica (grupos de personas que se reúnen bajo un interés común)
- Foros virtuales abiertos de ayuda
- Consulta de documentos o bibliotecas virtuales
- Open Spaces (desconferencias)
- Mentoría
- Invitación a participar MOOCS (massive open online courses)
- Talleres realizados por las dependencias de la SDS.

4.1.5. Las maneras de valorar la efectividad: Cómo evaluar nuestra capacitación.

La evaluación de los procesos educativos aquí propuestos se realizará mediante la medición de los conocimientos previos y posteriores al desarrollo de la acción de formación. Mediante esta valoración, podrá determinarse no solo el nivel de satisfacción por parte de los participantes, sino también la efectividad que la capacitación haya tenido sobre el conocimiento inmediato de los servidores.

Igualmente, el presente Plan Institucional de Capacitación desde su diagnóstico, ha considerado impactar de manera directa el logro de los objetivos institucionales en cada dependencia de la Entidad. De esta forma, una vez el mismo haya sido desarrollado, podrá en cierta manera evaluarse el impacto final que este tuvo sobre el logro de los objetivos institucionales.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

4.2. Enfoques Pedagógicos

En la construcción y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2019 para la Secretaría Distrital de Salud, se han considerado los siguientes enfoques pedagógicos como orientadores para establecer las estrategias de capacitación:

- Cognoscitivo

Este enfoque permite abordar en los programas de aprendizaje, competencias cognoscitivas, para dar explicación a los procesos afectivos y emocionales, la cognición social y la motivación intrínseca de la persona.

Este enfoque comprende el desarrollo de competencias cognitivas en general, habilidades para aprender a aprender, creatividad, memoria reconocimiento de actitudes personales, apropiación de conceptos.

- Constructivista

Para este enfoque el ser humano es un agente activo en la construcción de su propio aprendizaje, a partir de sus experiencias y conocimientos previos. Se crean nuevas situaciones, retos o problemas donde los servidores deben aplicar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad.

El constructivismo favorece el pensamiento crítico, la construcción de habilidades socio emocionales. El Departamento Administrativo de la Función Pública, propone este modelo en el desarrollo de habilidades socio emocionales, inducción y para la creación de espacios de reflexión en la construcción de valores y plataformas estratégicas.

- Construcciónismo social

En este enfoque el conocimiento se construye a partir de las interacciones sociales y el contexto histórico en el que se encuentre la persona. El construcciónismo social comprende el pensamiento el pensamiento crítico, la innovación, el cambio organizacional y por lo tanto, es el enfoque que favorece la gestión del conflicto y educación para la paz, eje del Plan Institucional de Capacitación.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

El construccionismo social lo propone el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Guía Metodológica, para la creación del valor público, la gobernanza para la paz y la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional.

4.3. Glosario¹²

Aprendizaje: Se denomina aprendizaje al proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto.

Aprendizaje organizacional: “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

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 desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Cognitivismo: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el

¹² Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Competencias laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (Ertmer & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Diseño Instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

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. (p. 55)

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (p. 55).

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende 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.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (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. (p. 56).

5. METODOLOGÍA

5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

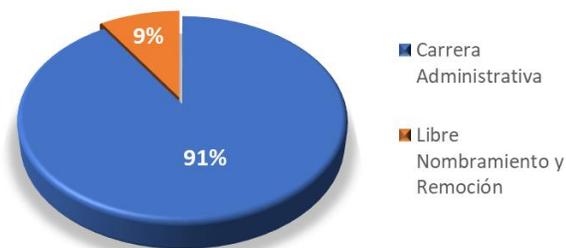
5.1.1. Caracterización de la Población

5.1.1.1 Distribución de los empleos de la planta de personal de la SDS.

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Salud fue establecida mediante el Decreto No. 516 del 08 de noviembre de 2013, conformada por un total de 648 cargos.

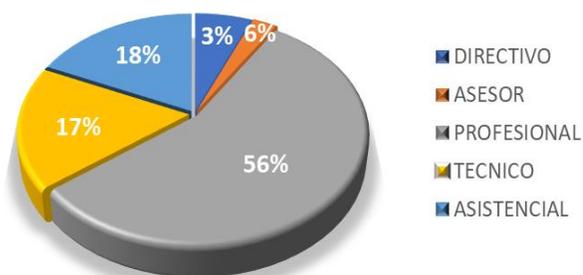
- Tabla y Gráfico 1. Distribución de empleos según tipo de provisión.

Tipo de Provisión	Cant.
Carrera Administrativa	589
Libre Nombramiento y Remoción	59
Total general	648



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

- Tabla y Gráfico 2. Distribución de empleos por Nivel Jerárquico.

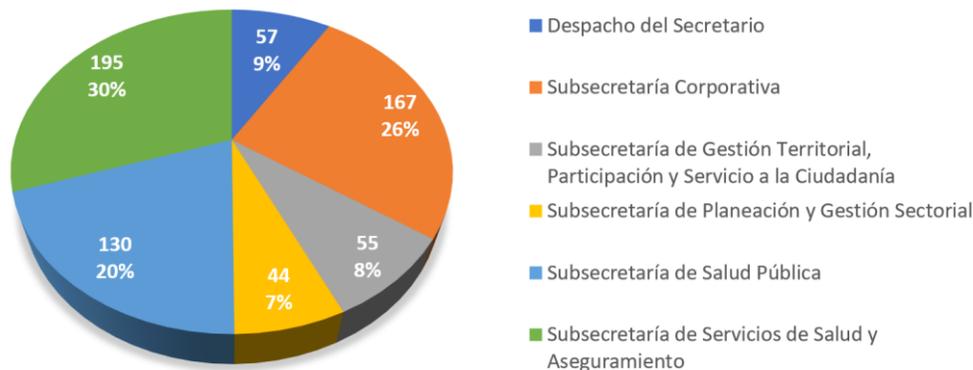


Nivel	Cantidad
Directivo	40
Asesor	17
Profesional	361
Técnico	113
Asistencial	117
Total general	648

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

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.

• Gráfico 3. Distribución de empleos por Despacho y Subsecretarías.



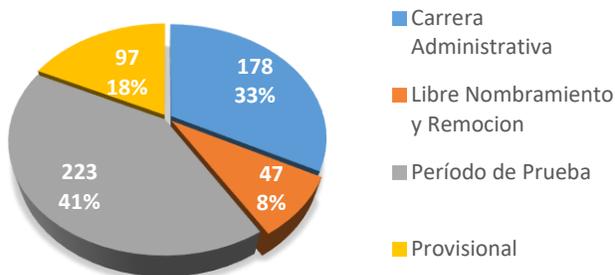
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

5.1.1.2 Provisión de los empleos de la planta de personal de la SDS.

Al mes de febrero de 2019, de los 648 empleos la Secretaría Distrital de Salud tiene provistos un total de 545 cargos (103 vacantes):

• Tabla y Gráfico 4. Distribución de empleos provistos por Nivel Jerárquico.

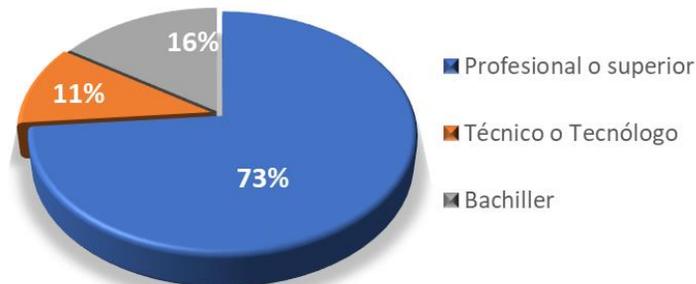
Tipo de Vinculación	Cantidad
Carrera Administrativa	178
Período de Prueba	223
Libre Nombramiento y Remoción	47
Provisional	97
Total general	545



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

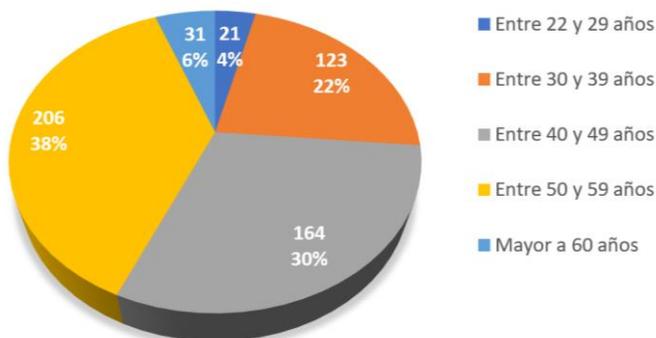
- Tabla y Gráfico 5. Distribución de empleos provistos por Nivel de Escolaridad.

Escolaridad	Cant.
Profesional o superior	401
Técnico o Tecnólogo	59
Bachiller	85
Total	545



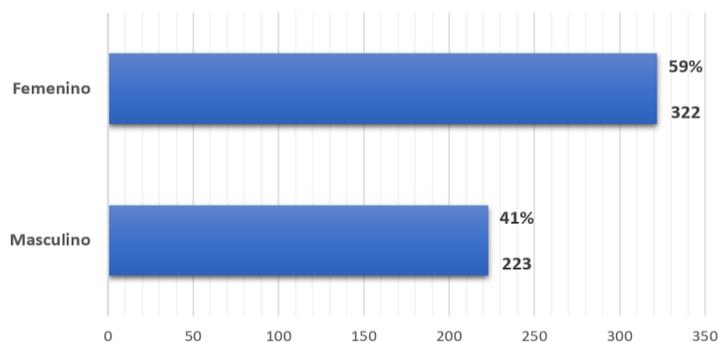
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

- Gráfico 6. Distribución de empleos provistos por Rangos de Edad.



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

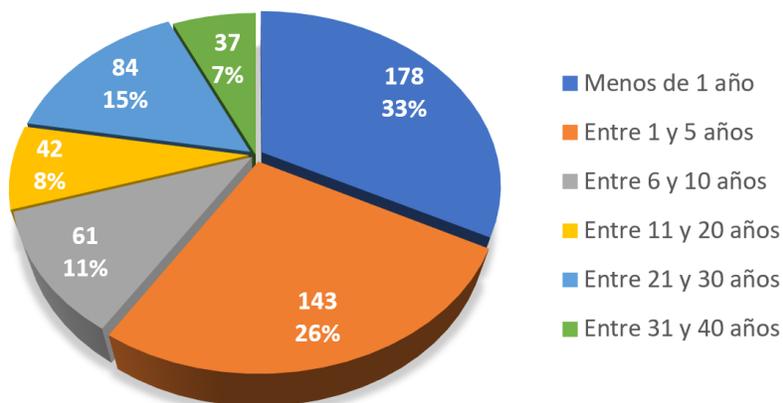
- Gráfico 7. Distribución de empleos provistos por sexo.



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

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.

- Gráfico 8. Distribución de empleos provistos por antigüedad en la SDS.



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

El análisis de la anterior información permite contextualizar el estado de la Entidad, en el cual resalta que el 84% de la planta se encuentra provista, el 73% de su población acredita formación profesional o superior, el 74% tiene más de 40 años y en su mayoría son mujeres. Igualmente, el 59% de los servidores tienen menos de 5 años de antigüedad en la Entidad.

Actualmente, la Secretaría Distrital de Salud refleja el gran cambio presentado como resultado de la Convocatoria 431 de 2016 frente al talento humano vinculado a la Entidad, mejorando el nivel de profesionalización del mismo pero arriesgando el conocimiento y experticia de sus colaboradores.

Esto demuestra la necesidad de que se realice un diagnóstico para el plan institucional de capacitación que considere las nuevas expectativas y necesidades del personal vinculado, desligándose un poco de las anteriores experiencias obtenidas en capacitación.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

5.1.2. Metodología

La metodología utilizada para realizar el diagnóstico del Plan de Capacitación es de tipo mixto, entendiendo que además puede ser aplicada la cualitativa y cuantitativa.

- La metodología cualitativa se refiere a la recolección de datos basada en la observación, ambientes naturales e interacciones. En este sentido, como parte del diagnóstico se ha realizado el análisis de los últimos dos (2) planes de capacitación ejecutados y se han considerado las observaciones realizadas por los servidores, además de considerar la experiencia que se ha obtenido en desarrollos anteriores.
- La metodología cuantitativa corresponde a la recolección de datos e información basada en hechos objetivos plenamente medibles e identificables. Para el presente PIC se ha obtenido información en las dependencias de la entidad, de fuentes tales como:
 - ✓ Resultados de auditorías.
 - ✓ Evaluaciones.
 - ✓ Planes de Mejoramiento.
 - ✓ Informes de gestión.
 - ✓ Sugerencias realizadas en cada dependencia.
 - ✓ Identificación directa por parte de los servidores.
 - ✓ Necesidades de capacitación detectadas por los jefes de dependencia.

En este sentido y al realizarse una mezcla de la metodología cuantitativa y cualitativa intentando rescatar las ventajas que presenta cada una, puede afirmarse que se realizó un diagnóstico basado en una metodología de tipo mixto.

5.1.3. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado corresponde a uno diseñado por la Entidad. Mediante este se ha buscado recolectar el mayor número de datos fiables y pertinentes para lograr un completo levantamiento de información, involucrando a los servidores de la SDS, el equipo directivo y las áreas transversales, con el fin de acercarnos a la realidad institucional y posicionar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de las metas y el desarrollo de nuestro Talento Humano.

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

El instrumento diseñado permite indagar sobre la disposición de realización de los procesos educativos, el impacto directo al logro de las metas institucionales, la población beneficiada, el número de participantes, las fechas de realización para no afectar la prestación del servicio, los posibles docentes y el tipo de capacitación que se requiere (interno o externo).

5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento seleccionado han correspondido a:

- Grupos Focales, establecidos por cada responsable de la dependencia, con el fin de detectar, reunir y priorizar las necesidades de capacitación.
- Entrevistas, con los servidores responsables de los procesos educativos realizados con anterioridad así como de quienes participaron en los mismos, con el fin de conocer la experiencia adquirida y las recomendaciones que pudieran haberse generado.
- Formulario virtual o físico, el cual consiste en la herramienta diseñada para la recolección de la información, el cual podía ser diligenciado de manera física o electrónica.
- Actas de Reuniones, que corresponden a los formatos institucionales firmados por los asistentes, en los cuales se reflejan los diferentes temas tratados para la construcción del PIC.
- Observaciones de Desempeño, los cuales los jefes de cada dependencia tuvieron en cuenta para detectar y priorizar las necesidades de capacitación encontradas.

5.1.5. Insumos Utilizados

Los insumos utilizados en la construcción del diagnóstico de necesidades del presente Plan Institucional de Capacitación fueron:

- Misión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad)
- Visión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad)

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

- Objetivos Estratégicos ((Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad)
- Planes de mejoramiento (Son las acciones correctivas, planteadas para minimizar las NO conformidades resultantes de las auditorías, externas o internas realizadas a los diferentes procesos de la entidad)
- Resultado auditorías externas (Informes de las NO conformidades identificadas en el proceso de auditoría)
- Informe de Gestión Control Interno (Informe resultante de la auditoría desarrollada en cada uno de los procesos de la Entidad)
- Procesos y Procedimientos (Revisión y seguimiento a lo establecido en la Entidad)
- Análisis del manual de funciones y competencias laborales.
- Necesidades de capacitación detectadas por la Oficina de Asuntos Disciplinarios.
- Necesidades de capacitación detectadas por los jefes de cada dependencia de la Secretaría Distrital de Salud.
- Plan de capacitación del Sistema de Seguridad y de Salud en el Trabajo.
- Análisis del desarrollo y ejecución de los dos últimos Planes institucionales de Capacitación.
- Requerimientos legales establecidos o por solicitud de otras entidades.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. ¿Cómo procesó la información?

La aplicación del instrumento para la recolección de datos permitió inicialmente establecer un número total de 124 necesidades de capacitación manifestadas por las dependencias de la Entidad. Con base en estas, se realizaron agrupaciones de acuerdo con el área de conocimiento a la que pertenecen, la similitud de los contenidos, el grado de avance requerido, las ofertas de capacitación y los programas existentes en el mercado, entre otros.

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se realizó la priorización de las mismas con base en la cantidad de población que se pretende atender, el número de solicitudes que fueron presentadas y el total de dependencias que se

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

atenderían, asignando un porcentaje de relevancia a cada una de ellas. Lo anterior permitió dar prioridad a las capacitaciones que tendrán un mayor impacto en los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud.

De otra parte, también fueron tenidas en cuenta las necesidades de capacitación que se habían identificado como resultado de la implementación de los programas institucionales, los lineamientos legales o las directrices manifestadas por otras entidades. La información resultante fue clasificada en los ejes de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público de conformidad con los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública. También se estableció el objetivo de cada acción de formación, la población objetivo, el tipo, modalidad y programación de cada capacitación.

5.2.2. Principales Resultados Obtenidos

De la información obtenida, puede resaltarse que la mayoría de las necesidades de capacitación corresponden a programas enmarcados en el eje de gestión del conocimiento, es decir, formaciones de tipo técnico dirigidas a fortalecer las competencias duras de los servidores de la entidad.

Igualmente puede afirmarse que existe una gran expectativa por parte de los colaboradores de la Secretaría, basado en el nivel de participación de los funcionarios en la etapa de diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación, lo cual permite prever una excelente participación en las acciones formativas que se han programado.

También puede resaltarse que las formaciones en Ofimática (Paquete de Microsoft Office), Gestión de Proyectos, Gestión Financiera, Redacción y Ortografía, Contratación Estatal, Presupuesto Público, entre otros, son frecuentes y se repiten en los diferentes diagnósticos de los planes de capacitación institucional.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

5.3. Necesidades Identificadas

5.3.1. Necesidades.

Como resultado del ejercicio arriba descrito, a continuación se enlistan las necesidades de capacitación identificadas en la Secretaría Distrital de Salud para la vigencia 2019:

1. Administración Pública
2. Competencias Blandas
3. Contratación Estatal
4. Derechos Laborales y Organización Sindical
5. Estrategias de Servicio a la Ciudadanía
6. Gestión de Proyectos Sociales
7. Gestión del Talento Humano
8. Gestión Documental
9. Gestión Financiera
10. Gobierno de la Información
11. Indicadores de Gestión
12. Lucha contra la Corrupción
13. Metodología para la Investigación
14. Nuevo Procedimiento Disciplinario
15. Ofimática - Access
16. Ofimática - Excel Nivel Avanzado
17. Ofimática - Excel Nivel Intermedio
18. Ofimática - Project
19. Ofimática - Word, PowerPoint Nivel Intermedio
20. Planeación Estratégica
21. Política de Conflicto de Intereses
22. Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros
23. Presupuesto Público
24. Programas o estrategias en Salud
25. Redacción y Ortografía
26. Sistema General de Seguridad Social en Salud (Actualización)
27. Software - Biblioteca Virtual, SECOP, SISCO y CORDIS
28. Software - Diseño y Desarrollo de Sitios Web
29. Sustanciación de Expedientes

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

6. EJECUCIÓN

6.1. Presupuesto

El presupuesto establecido para el desarrollo de las capacitaciones externas del presente Plan Institucional de Capacitación es de hasta **DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$290.000.000)**.

6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

6.2.1. Inducción – Reinducción

- Inducción.

El Programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los (4) cuatro meses siguientes a su vinculación. De acuerdo con la Circular No. 024 de 2017, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha desarrollado el contenido virtual denominado “Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción – Reinducción” el cual tiene una intensidad horaria de 48 horas certificadas.

El contenido virtual se encuentra disponible en la página web www.serviciocivil.gov.co, enlace Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO), o en el siguiente vínculo: <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/> donde el programa corresponde al siguiente:

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

N°	Módulo	Subtemas
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP , uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Igualmente, la Secretaría Distrital de Salud (SDS) adelanta las sesiones de capacitación relacionadas con la inducción a los servidores de la Entidad.

Estas se programan de acuerdo con el ingreso de funcionarios nuevos a la SDS, atendiendo de manera general al siguiente programa de presentación, el cual puede ser modificado o actualizado en cualquier momento de acuerdo con las necesidades organizacionales:

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

No.	Presentación
1	Presentación Introdutoria Secretaría Distrital de Salud (Historia y evolución de la SDS).
2	Presentación Despacho y Subsecretarías (organigrama, organización, funciones generales).
3	Dirección Planeación Institucional y Calidad (Plataforma estratégica, misión, visión, MIPG, presupuesto, naturaleza jurídica, NIT, Isolución, mapa de procesos).
4	Oficina de Control Interno (Definiciones, objetivo, funciones, auditorías, procedimientos, informes).
5	Oficina de Asuntos Disciplinarios (Definiciones, derechos y deberes, faltas, sanciones, procedimiento investigaciones, recomendaciones).
6	Seguridad y Vigilancia (carnet, ingreso, autorizaciones de ingreso, permanencia, recomendaciones).
7	Dirección Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC- (canales de atención, servicios, aplicaciones, seguridad de la información, uso pc y correo, procedimientos, formatos, recomendaciones).
8	DGTH – Nómina (Gastos representación, prima técnica, prima antigüedad, horas extras, bonificación por servicios, prima de servicios, auxilio alimentación, subsidio transporte, prima secretarial, vacaciones, bonificación recreación, prima de navidad, cesantías, retefuente, fechas de pago, correo desprendible).
9	DGTH – Situaciones Administrativas (Planta de personal, Horario flexible, permisos (remunerado, de estudio y docencia, cumpleaños) licencia maternidad, paternidad, incapacidad, licencia ordinaria, por luto, encargos, vacancia temporal, comisión LNR, renunciaciones, evaluación del desempeño).
10	DGTH – Seguridad y Salud en el Trabajo (generalidades del sistema, deberes, riesgos y peligros, accidentes de trabajo, enfermedad laboral, reportes, brigada, evacuación).
11	DGTH – Capacitación, Bienestar y Código de Integridad (Diagnóstico y Ejecución de Programas, actividades, apoyo educación formal, mejores funcionarios, equipos de trabajo, Código Integridad, PIC, educación no formal).

Mediante el desarrollo de este programa se abarcan temas relacionados con la estructura y ubicación de la Entidad respecto de la organización distrital, la historia y evolución de la SDS, los objetivos estratégicos orientadores de la gestión, las políticas y procedimientos aplicables en la Entidad, la misión y funcionamiento de cada dependencia, los derechos y deberes de los servidores públicos, así como los servicios, prestaciones y beneficios a los que tienen derecho nuestros colaboradores.

- Reinducción.

El Programa de reinducción está dirigido a 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. Busca actualizar de manera permanente a los servidores de la Entidad, en los temas que resulten relevantes e impacten en la cultura organizacional, que hayan sufrido cambios normativos o de tipo estratégico para la Secretaría y que contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia 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.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

En desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación 2019, se adelantarán las acciones y estrategias que se consideren necesarias para realizar la reinducción a los servidores vinculados a la Secretaría Distrital de Salud. En todo caso, el programa que se establezca considerará los siguientes temas:

- ✓ El programa de reinducción debe contar con la actualización de la normatividad que se esté implementando además de todas las modificaciones realizadas como proyectos institucionales, construcción de obras, entre otras.
- ✓ Cambios o reestructuraciones de la Secretaría Distrital de Salud, así como la implementación de nuevos modelos de gestión.
- ✓ Relación de la Secretaría Distrital de Salud con el Plan de Desarrollo de Bogotá D.C., a través del Plan Territorial de Salud.

6.2.2. Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Corresponde a una modalidad de capacitación orientada a la preparación en el ejercicio directo de las funciones específicas de un empleo. Esta etapa se realiza una vez vinculado a la dependencia el nuevo funcionario, y la responsabilidad del desarrollo corresponde al jefe inmediato. Para ello, la Dirección de Gestión del Talento Humano ha establecido los siguientes documentos que apoyan el proceso de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:

- ✓ Inducción y reinducción para los servidores públicos y jornada informativa para contratistas, Código: SDS-THO-GUI-004.
- ✓ Presentación jefe inmediato y designación de tutor – entrenamiento en puesto de trabajo, Código: SDS-THO-FT-022 V.3.
- ✓ Entrenamiento en puesto de trabajo, Código: SDS-THO-FT-019 V.3.

 <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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

6.2.3. Plan de Acción

6.2.3.1. Capacitaciones Externas

Corresponden a las capacitaciones de las cuales se determinó que deben realizarse mediante la contratación de proveedores externos expertos. Los contenidos aquí establecidos pueden ser objeto de modificación de acuerdo con su pertinencia para cada actividad de capacitación.

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
1	Gobernanza para la Paz	Competencias Blandas	Promover en los servidores de la Secretaría Distrital de Salud la apropiación y desarrollo de habilidades en competencias comportamentales, que conlleven a adecuadas relaciones interpersonales como herramienta de convivencia.	Coaching, Inteligencia Emocional, Manejo del estrés, Programación Neurolingüística, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo, Desarrollo de Habilidades para la innovación.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Julio
2		Estrategias de Servicio a la Ciudadanía	Proporcionar herramientas a los servidores de la Entidad que tienen trato directo con el ciudadano, con el fin que su servicio se preste de una manera más efectiva.	Comunicación verbal, comunicación no verbal y escrita, lenguaje para la atención al Público, habilidades sociales, manejo del conflicto, calidad en la atención, estrategias de comunicación.	Funcionarios de servicio directo al ciudadano	Curso	Presencial	Externo	Septiembre
3		Gestión de Proyectos Sociales	Suministrar herramientas a los servidores de la Entidad, para la formulación, gestión y evaluación de proyectos de impacto social en el Distrito Capital.	Planeación estratégica en los proyectos sociales, construcción de indicadores, sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación, cooperación para el desarrollo, herramientas de gestión de proyectos, factores de éxito en proyectos.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Mayo

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
4	Gestión del Conocimiento	Gestión Financiera	Fortalecer y actualizar los conocimientos en gerencia financiera de los servidores de la Entidad.	Diagnóstico y decisión financiera en entidades estatales, conceptos tributarios, planeación y presupuestación financiera, análisis financiero, riesgos financieros.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Mayo
5		Metodología para la Investigación	Otorgar herramientas y metodologías a los servidores de la entidad que les permita de mejorar la calidad de las investigaciones realizadas al interior de la Secretaría Distrital de Salud.	Conceptos básicos, proceso de Investigación, técnicas de muestreo, métodos y herramientas, estudios cualitativos y cuantitativos, hipótesis, capacidad y habilidades de análisis, inteligencia de la investigación.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Agosto
6		Ofimática - Excel Nivel Avanzado	Proporcionar herramientas en el manejo del programa Excel en nivel avanzado, a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud con el objetivo de facilitar y hacer más efectiva su gestión.	Biblioteca de funciones, Funciones Financieras, Funciones Estadísticas, Funciones Matriciales, Tabla y Gráficos Dinámicos Avanzados, Análisis y SI, Solver, Utilidades de las macros, Grabadora de macros, Conceptos básicos de VBA, Propiedades y métodos para objetos, Objeto Range, Elementos del lenguaje VBA, Instrucciones de asignación.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Octubre
7		Ofimática - Excel Nivel Intermedio	Proporcionar herramientas en el manejo del programa Excel en nivel intermedio, a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud con el objetivo de facilitar y hacer más efectiva su gestión.	Texto en Excel, Manejo de Comentarios, Formato Condicional, Listas Desplegables, Validación de datos, Funciones de texto, Funciones de fecha y hora, Funciones matemáticas, Funciones SI, Función BUSCARV y BUSCARH, Fórmulas Anidadas, Filtros avanzados, Tablas y gráficos dinámicos, Manejo de Duplicados, Proteger Hojas.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Junio

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
8	Gestión del Conocimiento	Ofimática - Word, PowerPoint Nivel Intermedio	Proporcionar herramientas en el manejo de los programas Word y PowerPoint en nivel intermedio, a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud con el objetivo de facilitar y hacer más efectiva su gestión.	Formatos y estilos, plantillas, fórmulas, tablas complejas, hipervínculos, combinación de correspondencia, revisión, resumen, Inserción de elementos, Imágenes, numeración, smart art, inserciones multimedia, botones de acción.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Julio
9		Redacción y Ortografía	Proporcionar herramientas y técnicas para la redacción de documentos a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud, que permitan mejorar la transmisión de ideas y conocimiento en los documentos elaborados al interior de la SDS.	Diagnóstico ortográfico, Proceso de escritura, signos de puntuación, estructura de la oración, acentuación, redacción de documentos técnicos, argumentación, novedades RAE, recomendaciones.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Noviembre
10		Sistema General de Seguridad Social en Salud (Actualización)	Actualizar los conocimientos generales de los servidores públicos relacionados con el sistema de seguridad social y pensional en Colombia.	Sistema Pensional: Régimen prima media, Régimen de Ahorro Individual, Requisitos para pensión. Sistema de Salud: Evolución seguridad social, Modelos de seguridad social, principios y propósitos, Regímenes, Plan de beneficios en salud. Sistema de Riesgos Laborales: Objetivos y características, Conceptos accidente de trabajo, enfermedad profesional, clasificación de accidentes Obligaciones empleadores y empleados, Prestaciones Económicas.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Abril

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
11	Valor Público	Contratación Estatal	Actualizar y complementar los conocimientos de los funcionarios de la entidad en el proceso de contratación estatal.	Planeación Contractual, Elaboración de Estudios Previos, Interventoría y Supervisión de Contratos, Procedimiento y Modalidades de contratación, Actualización Normativa, Asociaciones Público Privadas.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Octubre
12		Gestión del Talento Humano	Actualizar y fortalecer los conocimientos de los servidores en materia de gestión del talento humano en las entidades estatales.	Actualización Normativa Procesos de Gestión en Talento Humano, Decretos 1083 del 26 de mayo de 2015 y 648 del 19 de abril de 2017, Construcción Manuales de Funciones, Empleo Público, Carrera Administrativa, Situaciones Administrativas.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Noviembre
13		Indicadores de Gestión	Generar conocimientos en los funcionarios de la SDS que conlleven a formular de una manera más efectiva los indicadores propios de los proyectos desarrollados por la SDS.	Conceptos y Elementos Básicos para la Formulación de Indicadores, Definición del Entorno Interno y Externo, Observación y Análisis de Situaciones, Metodología para el Diseño de Indicadores, Balanced Scorecard, Construcción de Indicadores (eficacia, eficiencia, efectividad, productividad).	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Junio
14		Nuevo Procedimiento Disciplinario	Actualizar a los servidores de la Entidad de manera comparativa, en el nuevo Código General Disciplinario.	Ley 1952 del 28 de enero de 2019, Actualización comparativa Código General Disciplinario.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Septiembre

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
15	Valor Público	Planeación Estratégica	Actualizar los conocimientos y proporcionar herramientas para la adecuada planeación estratégica, seguimiento y evaluación al logro de los objetivos institucionales.	Concepto de estrategia, Direccionamiento estratégico, Diagnóstico de los factores internos y externos, Formulación de la estrategia y objetivos estratégicos, Herramientas para el análisis de resultados, planes de mejoramiento.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Junio
16		Presupuesto Público	Fortalecer y ampliar los conocimientos en materia presupuestal de los funcionarios de la SDS con el fin de que cuenten con herramientas y métodos que permitan el mejoramiento continuo en el desarrollo de sus funciones.	Sistema Presupuestal Colombiano, Estructura y organización del Presupuesto Público, Figuras presupuestales, Ejecución y modificaciones al presupuesto público, Sistema General de Participaciones - SGP - y aspectos distributivos, Fuentes de financiación del presupuesto público y sus usos, Directrices legales y administrativas para la elaboración, programación y aprobación del presupuesto público, Cierre fiscal del presupuesto público, Control Presupuestal.	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Agosto
17		Programas o estrategias en Salud	Proporcionar nuevas herramientas y actualizar los conocimientos de los servidores de la Entidad en los temas relacionados con la gestión de la salud en el Distrito Capital.	Actualización Normativa en Salud, Gestión de la Salud, Riesgo en Salud, Habilitación y Acreditación de Instituciones, Programas o Estrategias en Salud, Tecnologías en Salud.	Áreas Misionales	Curso	Presencial	Externo	Abril

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

6.2.3.2. Capacitaciones Internas

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
1	Gobernanza para la Paz	Lucha contra la Corrupción	Fortalecer la interiorización de prácticas anti corrupción en los servidores de la Entidad.	Políticas en Colombia para la Lucha contra la Corrupción.	Transversal	Interna	Presencial	SDS	Agosto
2		Política de Conflicto de Intereses	Dar a conocer las directrices y mecanismos para prevenir la ocurrencia de conflictos de intereses.	Resolución No. 3335 de 2018, prevención de conflicto de intereses, régimen de inhabilidades o incompatibilidades.	Transversal	Interna	Presencial	SDS	Septiembre
3		Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros	Fortalecer los conocimientos de los servidores en materia de política de mujer y equidad de género.	Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros.	Transversal	Interna	Presencial	Secretaría de la Mujer	Octubre
4	Gestión del Conocimiento	Gestión Documental	Conocer las herramientas básicas para la gestión y administración documental en la SDS.	Normatividad aplicable, Conceptos básicos de archivística, Sistema de organización, procedimientos y lineamientos en la SDS.	Transversal	Interna	Presencial	SDS	Noviembre
5		Ofimática - Access	Desarrollar habilidades y competencias que permitan a los servidores gestionar las bases de datos implementadas en los procesos administrativos.	Conceptos, creación de bases de datos, tablas, consultas, formularios, informes.	Transversal	Interna	Presencial o Virtual	SENA	Junio
6		Ofimática - Project	Suministrar herramientas para la adecuada gestión de proyectos basados en el aplicativo Microsoft Project.	Conceptos, gestión de proyectos, tareas y diagramas de red, gestión de recursos, seguimiento, análisis e informes, otros.	Transversal	Interna	Presencial o Virtual	SENA	Abril

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Nº	Clasificación	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capa.	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
7	Gestión del Conocimiento	Software - Biblioteca Virtual, SECOP, SISCO y CORDIS	Ampliar y fortalecer los conocimientos de los servidores de la entidad en el manejo de los aplicativos internos.	Administración adecuada de la Biblioteca Virtual, SECOP, SISCO y CORDIS; procedimientos y lineamientos en la SDS.	Transversal	Interna	Presencial	SDS	Julio
8		Software - Diseño y Desarrollo de Sitios Web	Proporcionar las herramientas necesarias para planear, diseñar y crear un sitio Web a través del uso eficiente de un editor de lenguaje HTML.	Conceptos básicos de sitios web, creación de un sitio web, modificar el contenido de las páginas, elementos claves.	Servidores con funciones relacionadas	Interna	Presencial o Virtual	SENA	Julio
9		Sustanciación de Expedientes	Fortalecer las competencias de los servidores para la adecuada sustanciación de expedientes.	Sustanciación de expedientes, redacción jurídica, procedimientos y lineamientos en la SDS.	Servidores con funciones de sustanciación	Interna	Presencial	SDS	Agosto
10	Valor Público	Administración Pública	Actualizar y fortalecer los conocimientos de los funcionarios relacionados con el funcionamiento de la administración pública en Colombia.	Conceptos de administración pública, Modelos de administración pública, La Administración Pública en Colombia.	Transversal	Interna	Presencial	ESAP - SDS	Abril
11		Derechos Laborales y Organización Sindical	Dar a conocer a los servidores de la Entidad los aspectos legales y jurisprudenciales básicos, así como la importancia del sindicalismo en la Administración Pública Colombiana.	Aspectos legales, importancia del sindicalismo, el papel de las organizaciones sindicales, caso Secretaría Distrital de Salud.	Transversal	Interna	Presencial	ASSESALUD	Junio
12		Gobierno de la Información	Fortalecer las competencias de los servidores en materia de seguridad y manejo de la información digital.	Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación de manera responsable, procedimientos y lineamientos en la SDS.	Transversal	Interna	Presencial	SDS	Mayo

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. Participación Comisión de Personal

Mediante las Actas de Reunión anexas se evidencia la participación de la Comisión de Personal de la SDS en la construcción y aprobación del presente Plan Institucional de Capacitación.

La Comisión de Personal participó de manera activa en el diseño de la metodología para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de la SDS, en la fase de priorización de dichas necesidades así como en la aprobación final del PIC.

7.2. Aprobación PIC

En archivo adjunto se anexa copia del Acta de Reunión Extraordinaria de fecha 04 de marzo de 2019 de la Comisión de Personal de la Entidad mediante la cual se aprueba el presente Plan Institucional de Capacitación. Igualmente se anexa copia del acto administrativo de adopción del mismo.

7.3. Indicadores

Para evaluar el Plan Institucional de Capacitación 2018 se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

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

Tipo de Indicador	Nombre del 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.	$(\text{No. De Cursos} - \text{Talleres} - \text{Diplomados Ejecutados} / \text{No. De cursos} - \text{talleres-diplomados programados}) * 100$

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 2019 Código: SDS-THO-PL-002 V6</p>	<p>Elaborado por: Juan Ricardo Quintero Poveda Revisado por: Consuelo Aguillon Villoria Aprobado por: Liliana Bohórquez Hernández</p>	
--	--	---	---

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Fórmula
Efectividad	Satisfacción de la capacitación	Grado de satisfacción de la capacitación.	Promedio de las evaluaciones de satisfacción de cada actividad de capacitación, el cual debe encontrarse entre Excelente y Bueno.

7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

La Dirección de Gestión del Talento Humano realizará acciones de divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2019 con el fin de socializarlo al interior de la Secretaría Distrital de Salud, para lo cual contará con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

Dentro de las acciones de divulgación se han contemplado:

- Publicación del Plan Institucional de Capacitación en la página Intranet de la Entidad.
- Divulgación dirigida a todos los funcionarios de la Entidad, relacionada con la adopción del Plan Institucional de Capacitación mediante el correo masivo de la SDS.
- De acuerdo con la programación establecida en el PIC, se hará la respectiva divulgación de cada acción de formación con la suficiente antelación.

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN ACTUALIZACIÓN
6	04-mar-19	De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las Entidades Públicas deben contar con un Plan Institucional de Capacitación Anual.

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.