

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. Objetivo Estratégico	5
2.2. Objetivos de Gestión.....	5
3. MARCO LEGAL.....	6
3.1. Principios Rectores	6
3.2. Normatividad Aplicable	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	11
4.1. Marco Conceptual	11
4.2. Enfoques Pedagógicos.....	24
4.3. Glosario.....	25
5. METODOLOGÍA.....	28
5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	28
5.1.1. Caracterización de la Población.....	28
5.1.2. Metodología.....	30
5.1.3. Instrumentos de Recolección de Datos	31
5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas.....	31
5.1.5. Insumos Utilizados	32
5.2. Análisis de Resultados	32
5.2.1. ¿Cómo procesó la información?	32
5.2.2. Principales Resultados Obtenidos.....	33
5.3. Necesidades Identificadas	33
5.3.1. Necesidades.....	33

6.	EJECUCIÓN.....	34
6.1.	Presupuesto	34
6.2.	Programas de Aprendizaje Organizacional.....	34
6.2.1.	Inducción – Reinducción	35
6.2.2.	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	37
6.2.3.	Plan de Acción	38
6.2.3.2.	Capacitaciones Internas	38
6.2.3.3.	Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo	40
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41
7.1.	Participación Comisión de Personal.....	41
7.2.	Aprobación PIC.....	41
7.3.	Indicadores	41
7.4.	Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción	42

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</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 empleo 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 servidor público.

El proceso de capacitación que lidera las dependencias de Gestión del Talento Humano en las entidades públicas busca fortalecer las competencias laborales de los servidores 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 adelanta 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

la Entidad cuenten con mayores y mejores herramientas para el logro de sus objetivos institucionales.

De los procesos de capacitación también se espera que logren impactar las competencias comportamentales de los servidores públicos, generando un cambio de actitud en aquellos colaboradores que lo requieran, creando un clima laboral armónico y adecuado, 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.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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 reinducción institucional.

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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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

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

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

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos 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”*.
- 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).
- 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”*. (...)

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

- 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”*.
- 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 (...)”*.
- 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.
- 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 (...)”

- 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*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”.

- 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”.*
- 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. (...)”*
- 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”.*
- 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”.*
- Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.*
- 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”*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- 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”*.
- Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.
- 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”*. *“(…) PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO- 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. (...)”
- 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”*.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- 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”*.
- Que el artículo 3 de la ley 1960 de 2019, precisa que, el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: *“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*
- Para tal efecto, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, establece los lineamientos para la formulación y programación del Plan Institucional de capacitación, determinando los ejes temáticos y las estrategias para el desarrollo y divulgación.

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:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- 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 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?

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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 un gran cambio generado 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.

- ¿Dónde estamos en Colombia?

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020-2030, propone cuatro ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

1. Gestión del conocimiento y la innovación: Implementación de acciones o instrumentos para generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.
3. Transformación digital: Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

figuras significativas en su entorno social; el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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.

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.

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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. 38²).

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.

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

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

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

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/asignatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- ✓ 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, que cuenta con funcionarios de 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 se convierte en un antecedente para la Dirección de Gestión del Talento Humano, que permite tomar decisiones con base en esta experiencia, para la creación de nuevas estrategias.

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.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

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.

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento (ver Guía Metodológica DAFFP, 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.

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:

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

<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.

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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- 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 esto es importante 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:

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.

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- 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.

- 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 DAFP - 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

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 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

¹¹ Ibídem.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- 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.

4.2. Enfoques Pedagógicos

En la construcción y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2020 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

El construcciónismo 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

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 Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

de los elementos intrínsecos del aprendizaje (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).

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

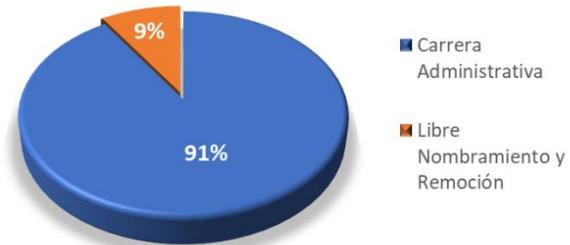
5.1.1. Caracterización de la Población.

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 empleos.

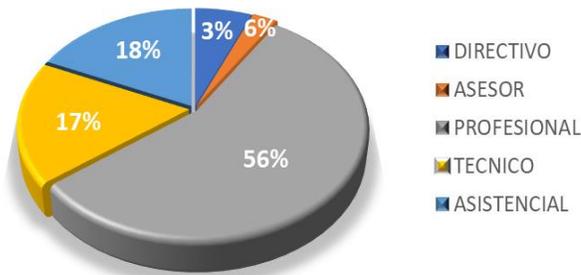
- Tabla y Gráfico 1. Distribución de empleos según tipo de provisión.

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.



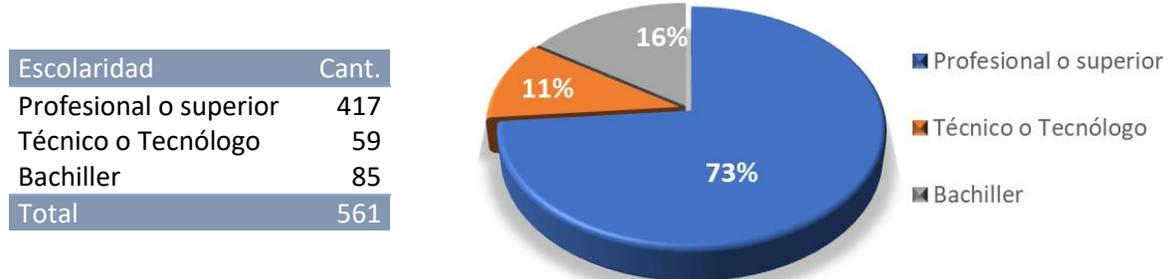
Nivel	Cantidad
Directivo	40
Asesor	17
Profesional	361
Técnico	113
Asistencial	117
Total general	648

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

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

A 8 de enero de 2020, de los 648 empleos la Secretaría Distrital de Salud tiene provistos un total de 561 cargos (87 vacantes):

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



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 87% de la planta se encuentra provista, el 73% de su población acredita formación profesional o superior.

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

5.1.2. Metodología

La metodología utilizada para realizar el diagnóstico del Plan de Capacitación es de tipo mixto, entendiendo que además podrá 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- La metodología cuantitativa corresponde a la recolección de datos e información basada en hechos objetivos plenamente medibles e identificables. Para el presente PIC se obtuvo 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.

5.1.3. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado corresponde a uno diseñado por la Entidad, Mediante el cual en los meses de enero y febrero del 2020, se recolecto 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.

5.1.4. Técnicas y Herramientas Utilizados

Las técnicas y herramientas utilizados para la aplicación del instrumento seleccionado corresponde a:

- Grupos Focales, establecidos por cada responsable de la dependencia, con el fin de detectar, reunir y priorizar las necesidades de capacitación.
- 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

- 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.
- Acuerdos de negociación de pliegos entre la Entidad y las organizaciones sindicales.

5.1.5. Insumos Utilizados

Se tuvieron en cuenta diferentes fuentes de información para definir las necesidades de capacitación a saber:

- Misión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad)
- Visión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad)
- 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)
- Índice de Transparencia de Bogotá.
- 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.
- Requerimientos legales establecidos o por solicitud de otras entidades.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. ¿Cómo se procesa la información?

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

La aplicación del instrumento para la recolección de datos permite establecer un número total de necesidades de capacitación manifestadas por las dependencias de la Entidad. Con base en estas, se agrupan 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 realiza la priorización de las mismas con base en la cantidad de población que se pretende atender, el número de solicitudes presentadas y el total de dependencias que se atenderán, asignando un porcentaje de relevancia a cada una de ellas. Lo anterior permite dar prioridad a las capacitaciones que tengan mayor impacto en los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud.

De otra parte, también son 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 se clasifica en los ejes de Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública. También se establecerá el objetivo de cada acción de formación, la población objetivo, el tipo, modalidad y programación de cada capacitación.

5.2.2. Principales Resultados obtenidos

Una vez elaborado el diagnóstico, se establecen los principales resultados, que se obtienen, producto de la formulación y aplicación del PIC.

5.3. Necesidades Identificadas

5.3.1. Necesidades.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, producto del resultado del diagnóstico, se seleccionan las más relevantes, haciendo la aclaración que por motivos de contratación el PIC 2019, se ejecutó en el 2020, y además por la emergencia sanitaria originada por el Covid-19, se obligó a Prorrogar y .suspender el contrato para las capacitaciones externas que se estaban llevando a cabo en modalidad presencial.

Las necesidades identificadas para el 2020, según la información enviada por las diferentes Dependencias de la Entidad, y priorizadas, son en un 70% las mismas que se identificaron en el año 2019, (Contratación estatal, competencias blandas, Excel, gestión financiera, código disciplinario, sistema general de seguridad social en salud, gestión de proyectos y presupuesto) y como se efectuaron en la vigencia 2020, por las razones anteriormente expuestas, la Comisión de Personal no dio su aprobación para volverlas a realizar en este año con el fin de introducir nuevos temas en el Plan Institucional de Capacitación de la entidad que generen un mayor impacto.

De acuerdo a lo referido anteriormente se modificó el cuadro de necesidades de capacitación y teniendo en cuenta solicitud de los directivos de las áreas misionales y áreas pertinentes en el temas como el CDEIS, se incluyeron temas pertinentes y otros que tuvieran en cuenta la emergencia sanitaria que se está presentando.

6. EJECUCIÓN

6.1. Presupuesto

Debido a la emergencia sanitaria originada por el COVID 19, se realizaron traslados presupuestales, para atender esta situación epidemiológica, dentro de los cuales estaba el rubro de capacitación, por lo anterior en este año no se realizaron capacitaciones con contratación externa, referentes al PIC 2020.

Los temas de capacitaciones propuestos inicialmente para el PIC 2020, se tendrán en cuenta al momento de identificar las necesidades de capacitación del PIC 2021.

6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.
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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

N°	Módulo	Subtemas
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) adelantará las jornadas de capacitación relacionadas con la inducción a los servidores de la Entidad.

Estas se programarán 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:

No.	Presentación
1	Presentación Introductoria 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, retención, 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).

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

No.	Presentación
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.

En desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación 2020, 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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.

6.2.3. Plan de Acción

6.2.3.1. Capacitaciones Internas

Con base en el resultado del diagnóstico, donde se identificarán las necesidades de capacitación, se realizará la gestión con las diferentes entidades públicas oferentes de capacitación y se presenta el cronograma de capacitación:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
CONTROL DOCUMENTAL
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
Código: SDS-THO-PL-002 V.8

Elaborado por: Luz Mireya
Nuñez Arciniegas
Revisado por: Javier
Fernando González Moya
Aprobado por: Giovanni
Arturo González Zapata



Eje Temático	Actividad de Capacitación	Objetivo	Contenidos	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
Gestión del Conocimiento e Innovación	Cultura organizacional y comportamientos éticos o de integridad	Apropiarse de un conjunto de estrategias administrativas para desarrollar rediseños institucionales, gestionar el cambio organizacional y actualizar a gestores y/o líderes éticos.	Manual de funciones, competencias laborales, metodología basada en saber hacer, líderes éticos	Transversal	Interna	Virtual	DASCD	junio
	Gestión del talento Humano	Actualizar y fortalecer los conocimientos de los servidores en materia de gestión del T.H en las entidades estatales	Actualización de normas. Decreto 1083 de 2015, 648 de 2017, manual de funciones, empleo público, carrera adva.	Servidores con funciones relacionadas	Interna	Virtual	SDS	junio
	Gestión Administrativa	Actualizar los conocimientos y herramientas para la adecuada planeación estratégica, seguimiento y evaluación al logro de los objetivos institucionales	Planeación estratégica, herramientas para el análisis de resultados y planes de mejora.	Transversal	Interna	Virtual	SDS	enero - febrero
	Administración de Inmunobiológicos	Administrar inmunobiológicos según delegación y normativa vigente.	Normatividad, Alistamiento, administración, aplicación de inmunobiológicos según delegación, protocolos, vacunación.	Servidores con funciones relacionadas	Interna	Virtual	SENA	Abril
	Soporte vital básico	Brindar soporte vital básico a un paciente con patología de urgencia, mediante la aplicación de procedimientos no invasivos.	Manejo básico del pte. herramientas, aplicación de guías, normatividad, monitoreo de la condición del pte., valoración de condiciones clínicas, de acuerdo a guías de manejo	Servidores con funciones relacionadas	Interna	Virtual	SENA	Abril
	Teletrabajo para Servidores en Teletrabajo Extraordinario y Trabajo en Casa	Lograr un mejor rendimiento y adaptación a Teletrabajo	Generalidades y conceptos básicos, normatividad del teletrabajo, estado actual, consideraciones	Transversal	Interna	Virtual	Secretaría de la Alcaldía	marzo-junio
Creación de Valor Público	Introducción a las políticas Públicas	Actualizar y fortalecer los conocimientos de los funcionarios relacionados con políticas públicas	Conceptos de administración pública, Modelos de administración pública, La Administración Pública en Colombia.	Transversal	Interna	Virtual	Secretaría de la Alcaldía	junio
	Atención diferencial en salud a las personas LGBTI	Generar herramientas para el abordaje integral en salud de las personas de los sectores LGBTI disminuyendo barreras de acceso a la atención.	Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros.	Transversal	Interna	Virtual	SDS-CEDEIS	Enero- marzo
	Ingreso al servicio público	aportar nociones fundamentales asociadas al Servicio Civil y al Distrito para fortalecer el proceso de inducción y reinducción	Nociones fundamentales asociadas al Servicio Civil y al Distrito, proceso de inducción y reinducción que adelantan las entidades y organismos, en temas tales como el Estado, el Sistema Integrado de Gestión, deberes-derechos-prohibiciones del servidor e incentivando el sentido de identidad para la construcción de una mejor Ciudad.	Transversal	Interna	Virtual	DASCD	Agosto
	presupuesto público	Conocer la dinámica del proceso presupuestario, analizando su importancia, a través del cual se asignan recursos y se determinan gastos que permitan cumplir con las funciones del Estado	Programación, ejecución y cierre de Presupuesto, principios presupuestales, marco normativo	Transversal	Interna	Virtual	DASCD	Junio
	Gestión Financiera	Desarrollar habilidades que permitan identificar, analizar y planear estrategias para la resolver situaciones que impacten financieramente la gestión de la entidad	Conceptos y definiciones generales, Diagnóstico y decisiones financieras en entidades estatales. Conceptos y aspectos tributarios, Planeación y presupuestación financiera, Análisis financiero, Riesgos financieros	Transversal	Interna	Virtual	SDS	Junio
	Contratación Pública	Fortalecer capacidades y habilidades sobre los principios necesarios para el manejo y la interpretación de la contratación estatal	Fundamentos, principios y reglas, ámbito de aplicación, estudios, previos, interventoría y supervisión	Transversal	Interna	Virtual	SDS	Enero-febrero
	Introducción a las políticas públicas	Profundizar en los conceptos básicos, los enfoques, las teorías así como la metodología y la aplicación empírica del análisis de la acción de gobierno.	Análisis y diseño de políticas públicas, implementación, toma de decisiones	Transversal	Interna	Virtual	Secretaría de la Alcaldía	Mayo
	Derecho disciplinario	Capacitar a los servidores públicos del Distrito, referente a las nuevas competencias que se derivan con ocasión a la expedición del Código General Disciplinario,	Aspectos sustanciales de la Ley 1952 de 2019, estructura y prescripción de la falta disciplinaria, modificación del régimen de sanciones disciplinarias	Transversal	Interna	Virtual	DASCD	Abril
Gestión de la información	Dar a conocer los lineamientos de Seguridad de la Información para los colaboradores de la SDS, que permitan el uso y protección adecuada de los recursos de información y de las comunicaciones.	Objetivos de la seguridad de la información, activos de información, políticas de seguridad, riesgos y controles	Transversal	Interna	Virtual	TIC	Septiembre	
Transformación digital	Manejo herramienta TEAMS	Crear espacios para facilitar y crear grupos de trabajo más productivos virtuales	Conferencias de audio y video, uso compartido de archivos, mensajes chat, coeditar de manera simultánea, organizar reuniones y conferencias remotas	Transversal	Interna	Virtual	SDS-TICS	Abril
	Comunicaciones Unificadas	Ofrecer mayor control al usuario final para acceder de manera simple y a través de interfaces intuitivas a todos estos servicios de comunicación a través de su dispositivo preferido,	Llamadas de voz y video en tiempo real, conferencias de audio, chat, uso compartido de archivos, timbre simultáneo, emparejamiento móvil	Transversal	Interna	Virtual	SDS-TICS	Febrero
	Ofimática	Proporcionar herramientas a los servidores con el fin de facilitar y hacer mas efectiva su gestión	Word, excel intermedio y avanzado	Transversal	Interna	Virtual	SDS	Febrero

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

Probidad y Ética de lo público	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	Virtual	SDS	Noviembre
	Participación ciudadana	Fortalecer las buenas practicas de servicio al ciudadano y	Normatividad vigente, derechos y deberes del iudadano, mecanismos de participación	Transversal	Interna	Virtual	Concejo de Bogota	Julio
	Servicio al Ciudadano	Proporcionar herramientas a los servidores que tiene trato directo con el ciudadano con el fin de que su servicio sea mas efectivo	Comunicación, inteligencia emocional, manejo de conflictos, atención al ciudadano	Transversal	Interna	Virtual	SDS	Febrero
	Control social y rendición de cuentas	Crear mecanismos para fortalecer a las entidades públicas en la generacion y divulgacion de conocimientos y prácticas anticorrupcion.	Rendición de cuentas como mecanismo del control social. Interacción gobierno y ciudadanos, atributos de la información que se entrega a los ciudadanos.	Transversal	Interna	Virtual	VEEDURIA DISTRITAL	Noviembre
	Promotor de cuidado	Construir redes comunitarias conscientes de la importancia de protegerse del COVID-19, con los conocimientos en las medidas de bioseguridad para garantizar la seguridad de todos y todas	Medidas de bioseguridad y recomendaciones ante la emergencia sanitaria, tanto para el hogar, domiciliarios, personal de farmacia, tenderos, consumidores, noticias falsas.	Transversal	Interna	Virtual	SDS	Permanente Aula Virtual "Aprender Salud" CDEIS

6.2.3.2. Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

CRONOGRAMA 2020													
Tema	POBLACIÓN OBJETIVO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
		Capacitaciones a integrantes del COPASST	Integrantes del COPASST		1			1			1		
Uso correcto de tapabocas	Trabajadores en general				1	1	1						
Técnica de lavado de manos	Trabajadores en general			1	1	1	1	1					
Identificación de signos y síntomas de COVID-19	Trabajadores en general			1	1	1	1	1					
Alimentación saludable	Trabajadores en general									1			
Primeros auxilios psicológicos	Trabajadores en general			1				1	1	1			
Higiene postural	Trabajadores en general							1	1				
Levantamiento de cargas livianas	Personal qe maneja archivo					1		1					
Conservación visual	Trabajadores en general							1					
Conservación de la voz	Trabajadores incluidos en el programa de prevención							1					
Riesgo químico	Personal del Laboratorio de salud pública								1				
Riesgo público	Persnal de la Subdirección de Gestión del Riesgo							1					
Capacitación a brigada de emergencias	Integrantes de la Brigada de emergencia		1				1						

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</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 Actas números 76 y 77 de Reunión ordinaria de 12 de agosto y extraordinaria del 21 de agosto del 2020, 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 2020, 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.	$(\text{No. De Cursos} - \text{Talleres} - \text{Diplomados Ejecutados} / \text{No. De cursos} - \text{talleres-diplomados programados}) * 100$
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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: SDS-THO-PL-002 V.8</p>	<p>Elaborado por: Luz Mireya Nuñez Arciniegas Revisado por: Javier Fernando González Moya Aprobado por: Giovanni Arturo González Zapata</p>	
---	--	---	--

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

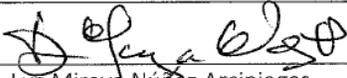
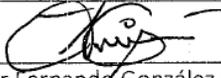
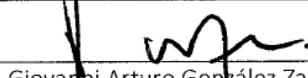
La Dirección de Gestión del Talento Humano realizará acciones de divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2020 con el fin de socializarlo al interior de la Secretaría Distrital de Salud, para lo cual contará con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

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.

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
4	25/04/2017	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitación - PIC para el 2017, con el fin de fortalecer las competencias y desarrollo integral del Talento Humano de los servidores de la Secretaría Distrital de Salud
5	23/05/2018	De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las Entidades Públicas deben contar con un Plan Institucional de Capacitación anual.
6	04/03/2019	De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las Entidades Públicas deben contar con un Plan Institucional de Capacitación Anual.
7	27/01/2020	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitación teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios planteadas para el 2020
8	18/09/2020	Se actualiza el plan de capacitación debido a la emergencia sanitaria originada por la pandemia del COVID-19

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
		
Luz Mireya Nuñez Arciniegas Profesional Especializado	Javier Fernando González Moya Profesional Especializado	Giovanni Arturo González Zapata Director Gestión del Talento Humano