

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN





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

## TABLA DE CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN.....	4
2	OBJETIVOS.....	5
2.1	Objetivos estratégicos .....	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
4.1.2	Aprendizaje.....	14
4.1.3	Desarrollo de capacidades.....	15
4.1.4	Fortalecimiento de Competencias.....	16
4.2	Enfoques Pedagógicos .....	17
4.3	Glosario.....	19
5	METODOLOGÍA.....	22
5.1	Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.....	22
5.1.1	Caracterización de la población.....	22
5.1.2	Metodología .....	26
5.1.3	Instrumentos de recolección de datos.....	27
5.1.4	Técnicas y herramientas usadas .....	27
5.1.5	Insumos utilizados.....	27
5.2	Análisis de resultados .....	28
5.2.1	¿Cómo procesó la información? .....	28
5.2.2	Principales resultados obtenidos .....	29
5.3	Necesidades identificadas.....	29
5.3.1	Necesidades.....	29

5.3.2	Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo .....	30
5.4	Presupuesto .....	32
5.5	Programas de aprendizaje organizacional .....	32
5.5.1	Inducción – Reinducción.....	32
5.5.2	Entrenamiento en el puesto de trabajo .....	33
5.5.3	Temáticas complementarias al PIC.....	33
5.5.4	Cronograma.....	33
6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	34
6.1	Indicadores.....	34
6.2	Participación Comisión de Personal .....	34
6.3	Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción.....	35

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

## 1 JUSTIFICACIÓN

La Dirección de Gestión de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud, es responsable de la formulación y gestión de estrategias, relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, dentro de las cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC), abarcando actividades de inducción, reinducción, capacitación y desarrollo, con el objetivo de complementar y fortalecer la educación y capacitación con la que cuentan los servidores de la entidad, a fin de ampliar conocimientos, habilidades, destrezas, y aptitudes para el desempeño de sus funciones, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad.



La Gestión del Talento Humano como componente estratégico en el logro de los objetivos organizacionales, busca a través del Plan Institucional de Capacitación, el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores y servidoras de la entidad, permitiéndoles mejorar su desempeño, ampliar sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y de equipo, incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, valores y principios de la entidad.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación, se orienta a construir una cultura apropiada que permita el fortalecimiento de competencias de los servidores y servidoras, para generar mejores resultados que contribuyan a un mejor ambiente laboral que propenda por el bienestar y sentido de pertenencia.

El objetivo del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores Públicos 2017-2027, en el cual se enmarca el PIC, es “desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional y territorial”. (DAFP, 2017).

En el Plan Institucional de Capacitación – (PIC), para la vigencia 2022, se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y potencialización de las competencias de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Salud, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral; está compuesto por un conjunto de acciones cuyo propósito es mejorar el rendimiento de los servidores de la entidad, aumentando su capacidad laboral a través de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes por medio de actividades de formación, capacitación y educación para el trabajo y el desarrollo humano.

El PIC 2022, responde a una construcción participativa, en donde se tienen en cuenta las diferentes fuentes diagnósticas, que buscan abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad, siendo estas; plan estratégico de la entidad, solicitudes de diferentes dependencias, normatividad vigente, acciones de mejora como resultado de los

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

procesos de auditoría interna, reportadas por la Oficina de Control interno, evaluación del desempeño, acuerdo laboral entre otras.

## 2 OBJETIVOS



### 2.1 Objetivos estratégicos

- 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.
- Impactar el desempeño de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Salud a partir de la transferencia de conocimientos adquiridos y competencias desarrolladas, como resultado de su participación en actividades de capacitación en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022.

### 2.2 Objetivos de gestión

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

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

### 3 MARCO LEGAL



#### 3.1 Principios rectores

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Salud, son:

- a. Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c. 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.
- d. Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e. Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados, debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- 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.  
(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)  
(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

- h. Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- j. Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

### 3.2 Normatividad aplicable



#### Constitución Política de Colombia

- *Artículo 54 de la “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.*

#### Ley 909 de 2004

- *Artículo 15 – “Las Unidades de Personal de las entidades (...)*
- 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación...”*
- *Artículo 36 – “Objetivos de la capacitación (...)*
- 1. La capacitación y 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.*
  - 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”*

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

**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”.*



- *“Artículo 1°. Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”*

**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 4°. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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”.*
- Artículo 11°. Obligaciones de las Entidades. (Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998).  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Ley 489 de 1998 *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.* (...)
  - b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>
- Decreto 2740 de 2001 *“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.*  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>



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



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

- Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública. <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>
- Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”*. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, *Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.
- Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>
- Decreto 024 de 2005 *“Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”*. “(...) Artículo 9°, *Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”* <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>
- Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>
- Decreto 160 de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”*. “(...) Artículo 16, *Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva”*



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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”*.  
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>
- Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.  
[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02\\_Resolucion390\\_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f)
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2030, marzo 2020.
- Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:  
*“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar. El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”*  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>
- Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>
- Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”*.  
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

## 4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 4.1 Marco conceptual

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

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

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



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

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

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

#### 4.1.1 Propósitos de la Capacitación: Para qué capacitar.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

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

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

#### 4.1.1.1 Diagnóstico de estado.

- ¿Dónde estamos en la Secretaría Distrital de Salud?

Como veremos más adelante, la población objeto del presente plan de capacitación corresponde a una mayoría femenina, donde el 65% acredita formación profesional o superior, el 73% tiene más de 50 años y el 69.1% de los servidores tienen entre 0 y 5 años de antigüedad en la Entidad.



Para la vigencia 2022, la Secretaría Distrital de Salud reflejará un gran cambio debido al resultado de la Convocatoria Distrito Capital 4 de 2020, frente al talento humano vinculado a la Entidad, lo que conlleva a considerar las expectativas y necesidades del nuevo personal, más que buscar basarse en las experiencias anteriores.

A grandes rasgos, las necesidades de capacitación detectadas corresponden a temas relacionados con Programas o Estrategias en Salud, Competencias Blandas, Contratación Estatal, Ofimática – Gestión de Proyectos, Gestión documental, sistema general de seguridad social, normas técnicas aplicables en la entidad, entre otros. El desarrollo y aplicación de la metodología utilizada para este diagnóstico es presentada en los capítulos siguientes del presente documento.

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

1. La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.
2. La creación del valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado Colombiano.
3. La Gobernanza para la paz como principio coherente en el momento histórico del país asociado al posconflicto.

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba 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?”*<sup>1</sup>.

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.



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

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

Considerando este contexto los planes institucionales de capacitación debe apostarle 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

<sup>1</sup> Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: [serviciocivil.gov.co](http://serviciocivil.gov.co)

<sup>2</sup> 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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

de la información y 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.

El presente programa de aprendizaje se formula 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 Andragogía<sup>3</sup> y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- ✓ Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir del 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 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

<sup>3</sup> 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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>				
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>				
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	12	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>					

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 humanos<sup>4</sup>.

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 contextos<sup>5</sup>.

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

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

#### 4.1.3 Desarrollo de capacidades.



Realizamos 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 involucra<sup>6</sup>:

<sup>4</sup> Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

- 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).
- Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- 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.
- Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

#### 4.1.4 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:

1. Conocimientos: Saber Saber	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.
2. Habilidades Saber/Hacer	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>> y se desarrollen de manera cotidiana.
3. Actitudes Saber/Ser	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a las competencias de índoles comportamental y de relaciones con los otros en determinados espacios y situaciones.

Asumimos, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

- 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.

#### 4.1.5 Los medios y metodologías: Cómo capacitamos.

- Como lineamiento institucional, teniendo en cuenta que nos encontramos en un nuevo pico de pandemia COVID, se considera pertinente implementar y ejecutar nuestros programas de aprendizaje en la modalidad virtual.

#### 4.1.6 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

La capacitación tiene como objetivo esencial, lograr en el individuo, no solo que construya el conocimiento, que potencialice sus destrezas y habilidades, sino que sea capaz de desarrollar estrategias y/o métodos que le permitan contribuir al potencial de eficiencia y lograr desarrollar de una mejor manera su trabajo.

Un aprendizaje desarrollador pretende explotar los conocimientos previos del individuo, valorizar sus experiencias, transformar lo empírico en conocimiento e implica el desarrollo de nuevas situaciones a los problemas de operatividad, eficiencia y de conceptos de las realidades actuales.

Los enfoques pedagógicos brindan un marco de referencia y un lenguaje que nos ayuda a explicar y describir el fenómeno de la enseñanza y el aprendizaje. ¿Cómo podríamos decidir

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo				

sobre programas o estrategias formativas, si no tenemos unas comprensiones básicas sobre la forma como los adultos aprenden?

El PIC busca incidir campos situados en distintos niveles de análisis: individual, grupal, por áreas, institucional, de ahí que al definir el enfoque teórico en función de sus propósitos formativos y metodología definida, permitirá a la entidad contar con un plan de formación y capacitación ajustado a las necesidades.

De acuerdo con la Guía Metodológica publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la elaboración de los Planes Institucionales de Formación y Capacitación, el PIC 2022 de la Secretaría Distrital de Salud, tendrá en cuenta los siguientes enfoques pedagógicos:

- Cognoscitivo

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

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

- Constructivista



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

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

- Construcción 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 construccionismo social comprende el pensamiento, el pensamiento crítico, la innovación, el cambio organizacional y por lo tanto, es

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>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo				

el enfoque que favorece la gestión del conflicto y educación para la paz, eje del Plan Institucional de Capacitación.

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

#### 4.3 Glosario<sup>7</sup>



**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).

<sup>7</sup> 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](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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

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

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

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

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

**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 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

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>				
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>				
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	12	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>					

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.

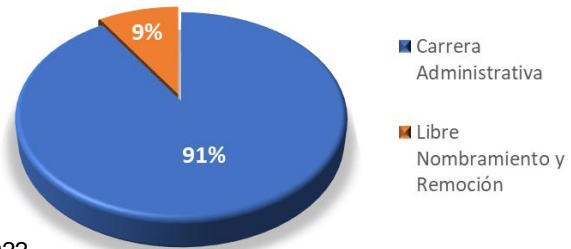
#### 5.1.1 Caracterización de la población

##### 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. 183 del 04 de agosto de 2020, conformada por un total de 648 cargos.

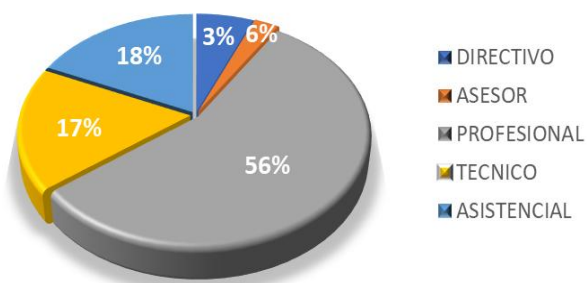
- Tabla y Gráfico 1. Distribución de empleos según tipo de provisión.

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



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 12/01/2022

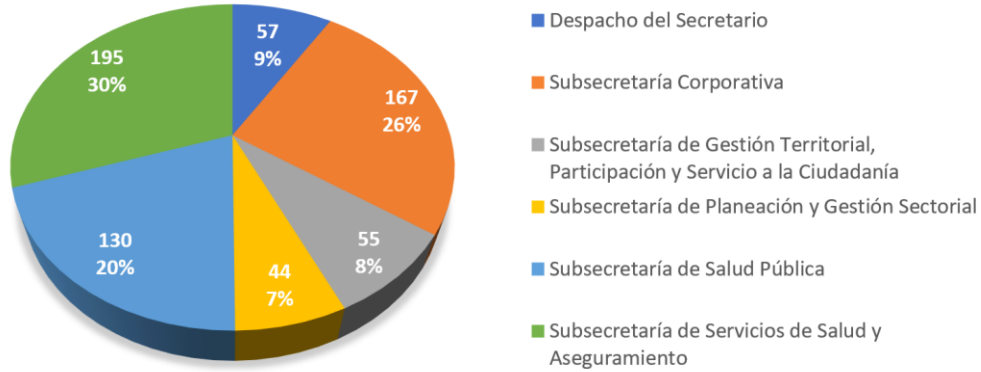
- Tabla y Gráfico 2. Distribución de empleos por Nivel Jerárquico.



Nivel	Cantidad
Directivo	41
Asesor	16
Profesional	361
Técnico	113
Asistencial	117
<b>Total general</b>	<b>648</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 31/12/2021

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



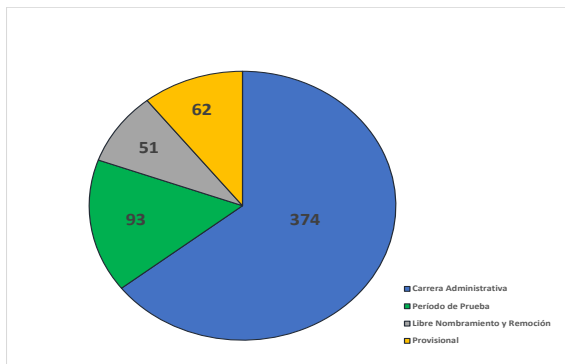
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 31/12/2021

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

Al mes de diciembre de 2021, de los 648 empleos la Secretaría Distrital de Salud tiene provistos un total de 580 cargos (68 vacantes):

- Tabla y Gráfico 4. Distribución de empleos provistos por tipo de vinculación.

Tipo de Vinculación	Cantidad
Carrera Administrativa	374
Período de Prueba	93
Libre Nombramiento y Remoción	51
Provisional	62
<b>Total general</b>	<b>580</b>

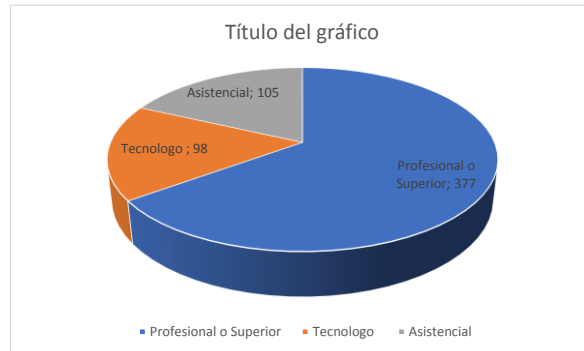


Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 31/12/2021

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.

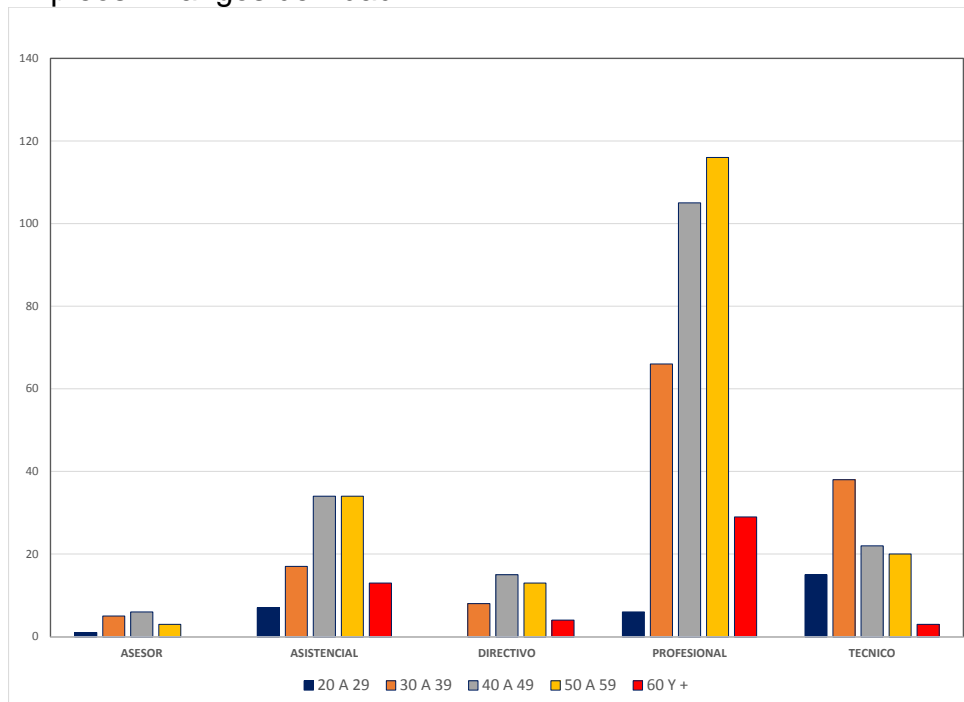
- Tabla y Gráfico 5. Distribución de empleos provistos por Nivel de Escolaridad.

Escolaridad	Cant.
Profesional o superior	377
Técnico o Tecnólogo	98
Asistencial	105
<b>Total</b>	<b>580</b>



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 31/12/2021

Gráfico 6. Empleos - Rangos de Edad.

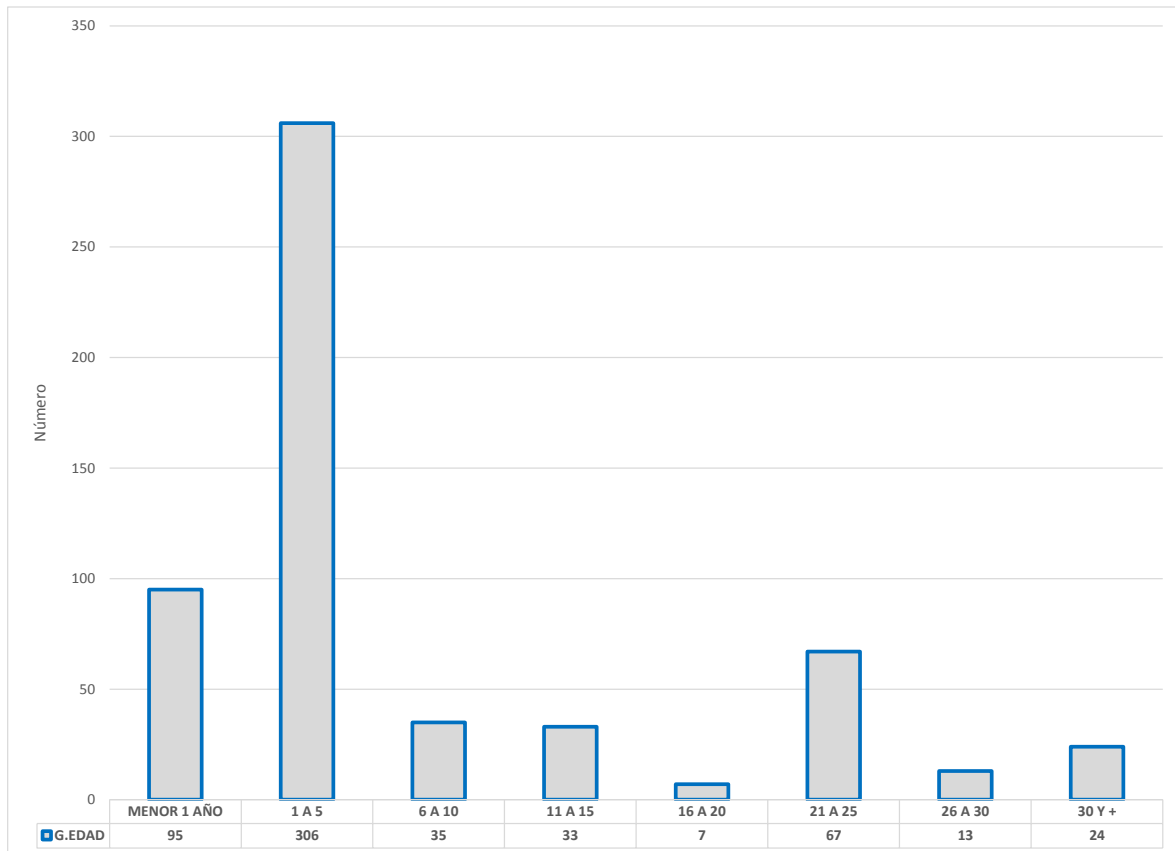


Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 31/12/2021

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



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





Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano 31/12/2021

El análisis de la anterior información permite contextualizar el estado de la Entidad, en el cual resalta que el 89.5% de la planta se encuentra provista, el 65% de su población acredita formación profesional o superior, el grupo de edad que más predomina, se encuentra entre los 50 y 59 años y en su mayoría son mujeres representadas en un 60.9%. Igualmente, el 69.1% de los servidores tienen entre 0 y 5 años de antigüedad en la Entidad.

Para la vigencia 2022, la Secretaría Distrital de Salud reflejará un gran cambio debido al resultado de la Convocatoria Distrito Capital 4 de 2020, frente al talento humano vinculado a la Entidad, lo que conlleva a considerar las expectativas y necesidades del nuevo personal.

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

## TENDENCIAS 2022: Retos para la Gestión del Talento Humano Tras dos años de Pandemia.

Para el 2022 los desafíos para las áreas de capital humano estarán vinculados con la experiencia del empleado, la capacitación de los colaboradores y la diversidad e inclusión, lo cual define una propuesta de valor donde la gente percibe esta inclusión, vive esta diversidad y equidad en las oportunidades de desarrollo, incrementando la importancia en temas como la salud mental y física o la flexibilidad.

La pandemia nos ha enseñado que cada uno de nosotros somos diferentes y tenemos necesidades totalmente diferentes. En ese tenor los programas deben ser más flexibles con beneficios que atiendan los distintos intereses de los empleados, como Dirección de Gestión del Talento Humano, tenemos que pensar cuál es la oferta de valor al empleado, tenemos que considerar que cada uno de los empleados es un cliente interno y tenemos que tener una oferta de valor hacia ellos que va desde temas tangibles y monetarios hasta los intangibles como el bienestar integral. Parte del desafío es ayudar a los servidores a entender que la apertura a desarrollar nuevas competencias será la puerta de entrada a un mejor desempeño laboral e inclusive a mejores oportunidades laborales.

La agenda de Gestión del Talento Humano, debe considerar elementos como la flexibilidad laboral y el avance hacia un modelo de trabajo basado en objetivos, lo que nos conlleva a prepararnos para ello.



La mayoría de las organizaciones han aprendido que no se necesita estar físicamente en la oficina para lograr los objetivos de la empresa o institución. La flexibilidad en cuanto a un trabajo remoto es algo que permanecerá.

### 5.1.2 Metodología

El Plan de Capacitación para la vigencia 2022, pretende dar continuidad a las necesidades de capacitación manifestadas por los servidores de la Secretaría Distrital de Salud en la vigencia 2021 y se incluyen las requeridas para la presente vigencia, teniendo en cuenta como referencia las competencias comunes y conocimientos esenciales en los diferentes empleos establecidos en el manual de funciones de la entidad, de la siguiente manera:

- Levantamiento por equipos de aprendizaje, con los Directores y Subdirectores junto con los servidores y servidoras que conforman su equipo de trabajo, teniendo en cuenta el hacer de cada uno de ellos y lo que se requiere en el saber, saber hacer y el ser.
- Para la vigencia 2022, la Secretaría Distrital de Salud, en aras de favorecer la cualificación de los servidores y servidoras en los diferentes empleos, busca generar nuevos ciclos formativos a través de diplomados que recojan gran parte de temas solicitados por las distintas dependencias.

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>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo				

### 5.1.3 Instrumentos de recolección de datos

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

El instrumento diseñado permite indagar sobre la meta institucional a la que aporta la realización de los procesos educativos, la población beneficiada, el número de participantes, las fechas de realización y el tipo de capacitación que se requiere.

### 5.1.4 Técnicas y herramientas usadas

La aplicación del instrumento utilizado en el levantamiento de necesidades, se remitió en medio físico a los Directores y Jefes de Oficina, para que junto con sus equipos de trabajo realizaran identificar y priorizar las necesidades de capacitación, las cuales deben apuntar al logro de los objetivos de la dependencia.

Para la realización del ejercicio, se les sugiere tener en cuenta los resultados de auditorías, evaluaciones, planes de mejoramiento, informes de gestión, mediciones o sugerencias realizadas en las dependencias, así como la evaluación de desempeño realizada a sus funcionarios.



### 5.1.5 Insumos utilizados

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos identificables, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales. (Tomado del texto: de la Guía para la formulación de los PIC del DAFP Y ESAP).

Teniendo en cuenta lo anterior, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- Levantamiento de necesidades de capacitación de acuerdo con las prioridades institucionales y de los equipos de aprendizaje de la entidad.
- Revisión de documentos y directrices impartidas en el tema de capacitación por parte del DASCD Y DAFP.

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

- Solicitudes de otras entidades Distritales.
- Acuerdos laborales.
- Requerimientos legales establecidos.
- Resultados de auditorías internas.

## 5.2 Análisis de resultados

Para determinar la prioridad de las acciones de capacitación para conformar el PIC 2022, se tiene en cuenta las competencias comunes establecidas en los manuales de funciones de la dependencia que lo solicita.

De acuerdo con el Decreto Nacional 2539 de 2005, las **competencias funcionales** precisaran y detallaran lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

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



Las **Competencias comportamentales** se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Responsabilidad por personal a cargo.
- Habilidades y aptitudes laborales.
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

### 5.2.1 ¿Cómo procesó la información?

La aplicación del instrumento para la recolección de datos, permitió inicialmente establecer un número total de 109 necesidades de capacitación manifestadas por las dependencias de la Entidad. Con base en estas, se realizaron agrupaciones de acuerdo con el área de conocimiento a la que pertenecen, la similitud de los contenidos, el grado de avance requerido, las ofertas de capacitación y los programas existentes en el mercado, entre otros.

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>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo				

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se realizó la priorización de las mismas teniendo en cuenta los temas misionales y cantidad de población que se pretende atender, el número de solicitudes que fueron presentadas y el total de dependencias que se atenderían.

De otra parte, también fueron tenidas en cuenta las necesidades de capacitación que se habían identificado como resultado de la implementación de los programas institucionales, los lineamientos legales o las directrices manifestadas por otras entidades.

La información resultante contempla los ejes de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público de conformidad con los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública. También se estableció el objetivo de cada acción de formación, la población objetivo, el tipo, modalidad y programación de cada capacitación.

### 5.2.2 Principales resultados obtenidos

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

También puede resaltarse que las formaciones en Ofimática (Paquete de Microsoft Office), Gestión de proyectos, Gestión financiera, Redacción y ortografía, Contratación estatal, Gestión Documental, Seguridad y Salud, entre otros, son frecuentes y se repiten en los diferentes diagnósticos de los planes de capacitación institucional.

### 5.3 Necesidades identificadas



#### 5.3.1 Necesidades.

Como resultado del ejercicio arriba descrito, a continuación se enlistan las capacitaciones que se realizarán en la vigencia 2022 así:

#### DIPLOMADOS

	TEMA DIPLOMADO
1	OFIMÁTICA
2	CONTRATACION ESTATAL
3	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES ASOCIADAS A LA ATENCIÓN EN SALUD
4	GESTION DEL TALENTO HUMANO

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN</b> <b>CONTROL DOCUMENTAL</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo				

5	GESTIÓN DE PROYECTOS Y METODOLOGÍAS ÁGILES DE GESTIÓN PMI
6	GESTION LABORAL Y SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
7	POLITICAS PUBLICAS
8	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## CURSOS

1	Norma Técnica De Calidad En La Gestión Publica ISO 9001-2015
2	Gobierno y Seguridad Digital
3	Redacción y Ortografía (elaboración de informes) - Técnicas de análisis e interpretación de textos y datos
4	Curso de Oralidad, Oratoria y escritura en Derecho Disciplinario.
5	Gestión documental y administración de archivos
6	Curso avanzado de analítica de datos
7	Gestión y Administración de Inventarios
8	Actualización en Epidemiología Clínica y Salud Pública.
9	Actualización Tributaria

## TALLERES

1	Últimos avances en teoría de Salud Pública
2	Enfoques en Atención Primaria en Salud
3	Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva, enfocada al buen trato con los funcionarios
4	Derecho a la asociación

## ACTIVIDADES CON OTRAS ENTIDADES

1	Capacitación Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019. (Aspectos generales, régimen probatorio y de transición)
2	Lineamiento de protección al denunciante
3	Lucha contra la corrupción - Antisoborno
4	Acoso Laboral
5	Servicio al Ciudadano
6	Control Social
7	Rendición de cuentas
8	Participación Ciudadana
9	Cultura Organizacional y comportamientos Éticos o de Integridad
10	Evaluación del desempeño carrera y provisionales.

### 5.3.2 Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo

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



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: SDS-THO-PL-002 Versión: 12

Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES SGSST																											
Área	Programa	TEMA/ACTIVIDADES	Poblacion Objeto	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC	
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Medicina preventiva	Conservación auditiva	Cuidado y conservación comunicativa	Colaboradores incluidos en el SVE para prevención de riesgo auditivo					1												1							
	Conservación Visual	Promoción de la salud visual	Todos los colaboradores					1												1							
	prevención de riesgo Biológico	Prevención de riesgo biológico	Colaboradores expuestos a riesgo biológico según programa							1												1					
	SVE de riesgo por Covid-19	Prevención de infección por Covid-19	Todos los colaboradores				1																				
	SVE de riesgo ostomuscular	Prevención de patologías ostomusculares	Todos los colaboradores				1			1				1					1			1					
	Prevención de riesgo químico	Etiquetado de reactivos, manejo de derrames	Colaboradores del Laboratorio de Salud Pública						1								1			1							
	Estilos de Vida Saludables	Promoción de hábitos de vida saludable	Todos los colaboradores				1						1							1						1	
		Cualificación en lactancia	Gestantes y lactantes				1																				
SVE Riesgo Psicosocial	Talleres psicoeducativos	Todos los colaboradores				1				1				1					1			1					
Seguridad industrial	Plan Estratégico de Seguridad Vial	Prevención de accidentes de tránsito	Conductores							1										1							
	Seguridad Orden y Aseo	Programa 5S	Todos los colaboradores				1										1										
	Prevención de Riesgo Público	Pautas básicas de prevención de riesgo público	Todos los colaboradores						1											1							
Emergencias	Prevención de Accidente de	Actos y condiciones inseguras para la prevención de AT	Todos los colaboradores				1			1				1								1					
	Plan de Prevención y respuesta ante Emergencias	Instructivos para la prevención	Brigadistas y colaboradores				1						1							1					1		
Capacitaciones a Comités	COPASST	Temas según solicitud de los integrantes	Integrantes del COPASST							1					1						1				1		
	Convivencia laboral	Temas según solicitud de los integrantes	Integrantes Comité CCL							1					1						1				1		
	Emergencias	Temas según solicitud de los integrantes	Integrantes Comité de emergencias							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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-THO-PL-002</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

## EJECUCIÓN

### 5.4 Presupuesto

El presupuesto establecido para el desarrollo de las capacitaciones externas del presente Plan Institucional de Capacitación es de hasta **TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS MCTE (\$300.000.000)**.

### 5.5 Programas de aprendizaje organizacional

#### 5.5.1 Inducción – Reinducción

##### ✓ Inducción.

El Programa de Inducción tiene por objeto a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia a la entidad.

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.

La Secretaría Distrital de Salud (SDS) adelanta las sesiones de capacitación relacionadas con la inducción a los servidores de la Entidad. Estas se programan de acuerdo con el ingreso de funcionarios nuevos a la SDS,



##### ✓ Reinducción.

De conformidad con lo estipulado en el Capítulo II del Decreto 1567 de 1998, las entidades deben adelantar cada dos (2) años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. La realización de los programas de reinducción está determinada de acuerdo con las necesidades institucionales y enmarcadas en las siguientes temáticas:

- ✓ Plan de Desarrollo
- ✓ Plan Estratégico
- ✓ Estructura Orgánica de la Entidad
- ✓ Política de Talento Humano

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



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	12	
Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

- ✓ Manual de funciones
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Herramientas para la atención de usuarios
- ✓ Ley Disciplinaria.

### 5.5.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo

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

- ✓ Presentación jefe inmediato y designación de tutor – entrenamiento en puesto de trabajo SDS-THO-FT-022 V.3
- ✓ Entrenamiento en puesto de trabajo, Código: SDS-THO-FT-019 V.4

### 5.5.3 Temáticas complementarias al PIC



Teniendo en cuenta que el PIC, además de las necesidades de las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Salud, debe involucrar temas para los servidores y servidoras establecidos en los Acuerdos Sindicales, Circulares y planes de acción distritales, buscará la ejecución en la medida que sea necesario, de temáticas requeridas y que sean de cumplimiento y que estén acorde a la normatividad vigente.

Para la vigencia 2022, se tendrá en cuenta capacitaciones ofertadas por otras entidades y Universidades en convenio con la entidad, que no generen costo para la Secretaría Distrital de Salud y que busquen contribuir con el fortalecimiento de las competencias de los servidores y servidoras en pro de un mejor desempeño.

### 5.5.4 Cronograma

(Ver anexo)

El cronograma puede ser objeto de modificación según las circunstancias

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

## 6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todas las capacitaciones que se realicen deberán contar con sus respectivas evidencias que permitan realizar seguimiento a la ejecución del cronograma y evaluación del impacto de las diferentes actividades de capacitación realizadas.

Los formatos utilizados serán los actualmente aprobados:

- ✓ Listado de asistencia a la capacitación
- ✓ Pretest y post tes diligenciados por los servidores públicos
- ✓ Evaluación de la capacitación diligenciada.
- ✓ Los demás establecidos.

### 6.1 Indicadores

Para evaluar el Plan Institucional de Capacitación 2021, 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.

### 6.2 Participación Comisión de Personal

Teniendo en cuenta el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 en sus numerales: *b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y*

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>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>			
	Código:	SDS-THO-PL-002	Versión:	
<p>Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo</p>				

guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional; h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados; (...) el Plan institucional de Capacitación es puesto en conocimiento y presentado ante la Comisión de Personal, en reunión del día 25 de enero de 2022, consignada en el acta número 14

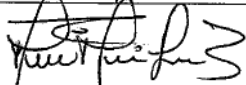
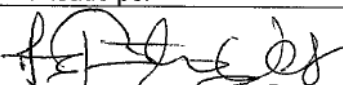
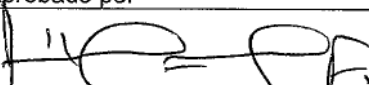
### 6.3 Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

La Dirección de Gestión del Talento Humano realizará acciones de divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2022, con el fin de socializarlo al interior de la Secretaría Distrital de Salud, para lo cual contará con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

Dentro de las acciones de divulgación se han contemplado:

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

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN ACTUALIZACIÓN
6	04/03/2019	De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las Entidades Públicas deben contar con un Plan Institucional de Capacitación Anual.
7	04/09/2019	Actualización de actividades en atención al avance del proceso contractual.
8	18/09/2020	Se actualiza el plan de capacitación debido a la emergencia sanitaria originada por la pandemia del COVID-19
9	15/01/2021	Se actualiza el Formato de Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta la Administración actual.
10	17/06/2021	Se ajusta el cronograma de capacitaciones teniendo en cuenta la fecha probable de contrato para la ejecución de actividades.
11	08/09/2021	Se modifica el cronograma de capacitaciones teniendo en cuenta el proceso de contratación.
12	25/01/2022	Para la vigencia 2022 se actualizan los datos. Se elimina la reinducción ya que esta se realiza cada 2 años y en 2021, se llevó a cabo esta jornada. Se ratifican los temas de transparencia.

Elaborado por:	Revisado por	Aprobado por
		
Miryam Guzman Zamora Profesional Especializado	Hugo Alberto Vega Camacho Profesional Especializado	José Elías Guevara Fragozo Director Gestión del Talento Humano

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



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: SDS-THO-PL-002 Versión: 12

Elaboró: Miryam Guzmán Zamora / Revisó: Hugo Vega Camacho / Aprobó: José Elías Guevara Fragozo

ANEXOS

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022													
No	TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	OFIMÁTICA (Gestión de la Información)												
2	CONTRATACION ESTATAL												
3	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES ASOCIADAS A LA ATENCIÓN EN SALUD												
4	GESTION DEL TALENTO HUMANO												
5	GESTIÓN DE PROYECTOS Y METODOLOGÍAS ÁGILES DE GESTIÓN PMI												
6	GESTION LABORAL Y SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL												
7	GESTION DE PROYECTOS DE INVERSION (Gestión Financiera)												
8	POLITICAS PUBLICAS												
9	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
10	NORMA TÉCNICA ISO 14001:2015												
11	NORMA TÉCNICA DE CALIDAD EN LA GESTION PUBLICA ISO 19001												
12	GOBIERNO Y SEGURIDAD DIGITAL												
13	Redacción y Ortografía (elaboración de informes) - Técnicas de análisis e interpretación de textos y datos (Gestión Administrativa)												
14	Curso de Oralidad, Oratoria y escritura en Derecho Disciplinario.												
15	GESTION DOCUMENTAL Y ADMINISTRACION DE ARCHIVOS (Gestión Administrativa)												
16	CURSO AVANZADO DE ANALÍTICA DE DATOS												
17	GESTION Y ADMINISTRACION DE INVENTARIOS												
18	ACTUALIZACION EN EPIDEMIOLOGIA CLINICA Y SALUD PUBLICA												
19	Actualización Tributaria												
20	Ultimos avances en teoria de Salud Pública												
21	Enfoques en Atención Primaria en Salud												
22	Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva, enfocada al buen trato con los funcionarios												
23	Derecho a la Asociación												
24	Antisoborno												
25	Capacitación Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019. (Aspectos generales, régimen probatorio y de transición.)												
26	Lineamiento de protección al denunciante (VEEDURIA DISTRITAL)												
27	Lucha contra la corrupción												
28	Acoso Laboral												
29	Servicio al Ciudadano												
30	Control Social												
31	Rendición de cuentas												
32	Participación Ciudadana												
33	Cultura Organizacional y comportamientos Éticos o de Integridad												
34	Evaluación del desempeño carrera y provisionales.												
35	Entrenamiento en puesto de trabajo dirigido a los directivos, referentes y líderes de proceso.												
36	INDUCCION												

Este cronograma está sujeto a modificaciones.

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.