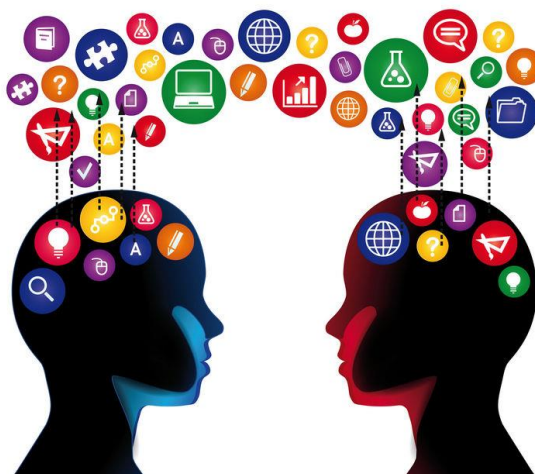


 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 37
		FECHA:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2018

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD
NORTE E.S.E.



Dirección Gestión de Talento Humano
Bogotá, 2018

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 37
		FECHA:

CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo Estratégico
 - 2.2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
 - 3.1. Principios Rectores
 - 3.2. Normatividad Aplicable
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
 - 4.1. Marco Conceptual
 - 4.2. Enfoque Pedagógico
 - 4.3. Glosario
5. Metodología
 - 5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
 - 5.1.1. Caracterización de la Población
 - 5.1.2. Metodología
 - 5.1.3. Instrumento de Recolección de datos
 - 5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas
 - 5.1.5. Insumos Utilizados
 - 5.2. Análisis de Resultados
 - 5.2.1. ¿Cómo procesó la Información?
 - 5.2.2. Principales Resultados Obtenidos
 - 5.3. Necesidades Identificadas
 - 5.3.1. Necesidades
6. Ejecución
 - 6.1. Presupuesto
 - 6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional
 - 6.2.1. Inducción - Reinducción
 - 6.2.2. Entrenamiento
 - 6.2.3. Plan de Acción
7. Seguimiento y Evaluación
 - 7.1. Participación de la Comisión de Personal
 - 7.2. Aprobación PIC
 - 7.3. Indicadores
 - 7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 37
		FECHA:

1. JUSTIFICACIÓN

La Guía Metodológica para la implementación del Plan **Nacional de Formación y Capacitación** de diciembre del 2017 (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, nos plantea nuevos conceptos para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector, y es a través de la elaboración y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación (PIC) como instrumento de gestión educativa que se apunta al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad en el marco del **Modelo de Atención Integral en Salud**.

Para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte Empresa Social del Estado, innovadora y socialmente responsable que presta servicios de Salud integrales y de calidad, con participación activa en la **formación del Talento Humano** y desarrollo de la Investigación, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población y con una visión de reconocimiento nacional e internacional por su Modelo de Atención Integral, el Plan de Capacitación representa un compromiso con nuestros colaboradores y un reto que nos permite fortalecer las competencias técnicas, asistenciales, administrativas y comportamentales, que apoyen el desarrollo personal, familiar e institucional, adoptando del Modelo de Atención en su Política para el Mejoramiento de la Calidad en Salud el principio orientador “ **HUMANIZACIÓN**” como fundamento esencial del Sistema y desde esa perspectiva buscar transformar el presente para llegar a una situación futura deseada.

Partiendo de un diagnóstico de necesidades individuales, por proceso e institucionales, analizando los propósitos, sujetos de aprendizaje, contenidos, la metodología y la efectividad se elabora el presente documento que contiene una serie acciones que nos apoyaran en el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos y de Gestión, por medio de cursos, entrenamientos, seminarios, inducción y otros, utilizando modalidades presencial y virtual y generando la articulación de las áreas o procesos involucrados.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 37
		FECHA:

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivos Estratégicos

2.1.1 **Participar activamente** en formación de talento humano en salud, con desarrollo sostenido de la investigación.

2.1.2 **Desarrollar** y fomentar en el talento humano las **competencias** que faciliten la **implementación** del modelo de atención integral.

2.2 Objetivos de Gestión

2.2.1. **Capacitar y/o entrenar** al personal asistencial y administrativo en temas inherentes al desarrollo de la práctica técnica y profesional.

2.2.2. **Desarrollar** en el talento humano **competencias** que favorezcan el liderazgo, las relaciones interpersonales, la adaptación al cambio y aporten a una cultura organizacional orientada a un **servicio humanizado** y de alta calidad.

2.2.3. **Gestionar** las acciones necesarias, que permitan el cumplimiento de los requisitos asistenciales por parte del personal, para la prestación del servicio de acuerdo a las normas de **habilitación** y **acreditación**.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 37
		FECHA:

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 37
		FECHA:

3.2 Normatividad Aplicable

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
<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 numerales 15 y 16 del artículo 189 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.
<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>

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. (...)

Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.
<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.(...)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 37
		FECHA:

Título VI, Capítulo I, artículo 36, Númeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.(...)

Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.

Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

El Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

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

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.(...)

Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 37
		FECHA:

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

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público Mayo, 2017.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 37
		FECHA:

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

La capacitación y la formación (CyF) son, en esencia, procesos educativos. En nuestro caso, son acciones *educativas intencionales* desarrolladas en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos- son servidores(as) públicos(as). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un **instrumento de gestión educativa** que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad.

Aprendizaje organizacional

Se entiende por aprendizaje un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia— (Perez & Gardey, 2012).

Lo anterior implica que en dicho proceso se refleja una coherencia relativa entre las necesidades de aprendizaje y las estrategias empleadas, para hacer que los individuos expresen una evolución de sus capacidades en términos de resultados de aprendizaje.

El **aprendizaje organizacional** se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como **capacitaciones, entrenamiento e inducción** (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas, lo que a su vez justifica su inclusión como uno de los ejes temáticos dentro del Plan.

El aprendizaje organizacional contribuye a la generación de valor público en la gestión del talento humano. Se expresa de manera interna en la calidad del proceso de aprendizaje, satisfaciendo las necesidades que poseen los servidores públicos y las entidades; y de manera externa, en los resultados del desempeño óptimo de los servidores en el cumplimiento de sus funciones.

¿**Qué requiere el aprendizaje organizacional** para obtener mejores resultados?

- **Compromiso e influencia** de los **líderes y directivos**, que resulta clave para fomentar el aprendizaje organizacional y genera incentivos a los servidores que comparten sus conocimientos y experiencias. Así mismo, el direccionamiento estratégico de la entidad debe promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 37
		FECHA:

- Una **organización flexible** que le dé fluidez a la **comunicación**, la información y al **diálogo continuo**, para aprovechar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje a su interior.
- Una **alta disposición** para **aprender** de parte de los equipos de trabajo y de los servidores, pues una cultura del aprendizaje parte de reconocer que se tienen dificultades o **necesidades individuales** y **grupales** en términos de capacidades. Aprender implica hacer las cosas de manera diferente y esto puede ocasionar algunas resistencias por parte de las personas.
- Fomentar una **cultura del aprendizaje** continuo en la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea recompensada por sus líderes y por la entidad misma.
- Aprender a **identificar fallas en la gestión** y **necesidades** de aprendizaje. Por lo general, en las entidades existe una costumbre de atenuar las fallas o insuficiencias que se tienen, por temor a las consecuencias negativas para la entidad o para las personas. Esta situación impide que se pueda identificar claramente cuáles son las necesidades de aprendizaje que se deben atender para mejorar el desempeño.
- **Mecanismos de control** que permitan mejorar el proceso de aprendizaje y hacer un seguimiento efectivo del desempeño de los servidores, como: la evaluación del desempeño —vista como la oportunidad de mejora—, los indicadores de desempeño grupal o institucional, e incluso los resultados de aprendizaje esperados de cualquier oferta de capacitación que haga la entidad.

¿Qué **beneficios** trae el aprendizaje organizacional a las entidades públicas?

- **Democratización del conocimiento** y experiencias. Al desarrollar procesos de aprendizaje al interior de la entidad, todos los servidores, **independientemente de su forma de vinculación**, pueden hacerse partícipes.
- Combinación de diferentes didácticas y teorías de aprendizaje, lo que permite a las entidades integrar las técnicas y herramientas pedagógicas que requieran. Uso de **herramientas virtuales** (ambientes virtuales de aprendizaje), para fortalecer las capacidades institucionales y ofertar programas de capacitación.
- **Fomenta el cambio cultural**, pues se flexibiliza el modo de hacer las cosas en la entidad y se **estimula la innovación**.
- Fomenta el **sentido de pertenencia** de los servidores públicos por la entidad, pues son estos los generadores de los procesos de aprendizaje que contribuirán a un mejor desempeño, compartiendo sus conocimientos y experiencias profesionales.
- Generar **competencias individuales** y **colectivas** orientadas al aprendizaje.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 37
		FECHA:

- Establecer **mecanismos** para la **valoración** y **desarrollo** de competencias vinculados a los mecanismos de evaluación del desempeño (evaluación del desempeño, acuerdos de gestión e índices que midan el desempeño institucional).

*El diseño de **programas de aprendizaje** (**inducción**, **entrenamiento** y **capacitación**) que constituyen la ruta del crecimiento de la planeación estratégica del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

***Uso** de las **tecnologías de información y comunicación** (TIC), lo cual permite optimizar los recursos que destina una entidad para la capacitación de sus servidores, más personas en la organización tendrán acceso con la misma inversión de recursos (relación costo-beneficio).

Alcance del aprendizaje organizacional en las entidades públicas

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la **educación informal** y la **educación para el trabajo y el desarrollo humano** (Figura 2). La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Los programas elaborados por las entidades deben responder efectivamente a las **necesidades de aprendizaje diagnosticadas**. El éxito de los programas diseñados por las entidades estará delimitado por **resultados de aprendizaje**. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento).

El **acceso al conocimiento** no está sujeto a un factor de exclusión, como es el tipo de vinculación que tiene un individuo con la entidad; por el contrario, se **optimizan los recursos** al ampliar la cobertura con la misma inversión, y el conocimiento estará disponible para todos los servidores públicos que se encuentren vinculados y los que puedan llegar a vincularse en el futuro. Así, **se convierte el conocimiento en un activo de la entidad** y no de un grupo de individuos en particular.

4.2 Enfoques Pedagógicos

La generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender, como son:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 37
		FECHA:

Conductismo

Si estudiamos con real interés, rigor y detalle las teorías conductistas, seguramente encontraremos un conjunto de principios de aprendizaje potencialmente aplicables a nuestros procesos de capacitación. Revisemos tres aplicaciones prácticas de estas teorías.

- Pedagogía por objetivos. Esta tendencia enfatiza la importancia de definir operacionalmente procesos de aprendizaje a partir de conductas observables. La especificación de conductas en un manual de funciones y competencias laborales es una extensión de ello. El denominado *conductismo metodológico*, permite enfocar nuestros objetivos desde criterios evidenciables, concretos y claros que facilitan la evaluación y seguimiento.
- Uso de premios e incentivos (reforzadores sociales y primarios) para motivar a las personas a participar en procesos de formación. Los espacios virtuales han adoptado tendencias como la *ludificación*, que usan sellos, sistemas de puntos y escalas de reconocimiento, que –usadas con mesura- motivan la participación, retroalimentan lo que hacemos y fomentan el interés. En espacios presenciales, los diplomas, distintivos y notas de exámenes, son ejemplos del uso de reforzadores para motivar el aprendizaje.
- Aprendizaje de rutinas o destrezas que requieren repetición constante. Las tareas se dividen en pequeños fragmentos y se establecen programas de aprendizaje para cada uno.
- El aprendizaje de conocimientos complejos (razonamiento, comprensión de textos, metacognición, por ejemplo)
- Articular factores socio-culturales más amplias, especialmente cuando se trata de contextos como Colombia
- El fomento de la motivación intrínseca (realizar algo por sí mismo y no por una recompensa externa). Un uso extremo de las aproximaciones conductistas presenta el riesgo de limitar la autonomía, la creatividad y el fluir.

Cognitivismo o cognoscitivismo:

El cognitivismo es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognoscitivas propias de los seres humanos. Así mismo, esta corriente permite explicar los procesos afectivos y emocionales, la cognición social (procesos mentales referidos a cómo los seres humanos perciben y piensan acerca de otros) y la motivación intrínseca (ver, por ejemplo: teoría de la autodeterminación).

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

- Competencias cognitivas en general.
- Habilidades para aprender a aprender.
- Creatividad y pensamiento lateral

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 37
		FECHA:

- Memoria.
- Atención y mindfulness.
- Reconocimiento de actitudes personales
- Manejo del tiempo y efectividad laboral
- Apropiación de conceptos
- Aprendizaje de procedimientos

Constructivismo.

La principal diferencia entre el constructivismo y el cognitivismo es que el primero no asume que exista una realidad objetiva que deba ser representada[6], pues los individuos construyen activamente la realidad. El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares –en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso:

“Según esta teoría, los alumnos son agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... En un entorno de aprendizaje constructivista, los alumnos construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[7])”

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación “bancaria” –en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

1. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
2. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral[8].

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 37
		FECHA:

El constructivismo se recomienda para el desarrollo de:

1. Competencias cognoscitivas como: Comprensión de lectura, pensamiento crítico, pensamiento lateral, entre otras.
2. Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)
3. Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
4. Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
5. Actitudes e identidad
6. Inducción
7. Espacios de reflexión para incorporar valores, visiones comunes, plataforma estratégica, entre otros.

Construccionismo social:

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje- Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

Este enfoque pedagógico es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes que la Guía Metodológica del PIC y el Plan NFC (DAFP, 2017) proponen:

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

Todo aprendizaje se propone situado, y por tanto es particularmente recomendable para desarrollar procesos de:

- Gestión del conflicto y educación para la paz
- Innovación
- Pensamiento crítico
- Identidad
- Cambio organizacional
- Cursos en modalidad virtual en los que se busque aprendizajes colaborativos

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 37
		FECHA:

Conectivismo.

Desde hace algunos años, una nueva teoría con aplicaciones en el campo pedagógico ha estado ganando fuerza: el conectivismo. Su capacidad explicativa en una sociedad en red, distribuída, descentrada y compleja, le ha permitido abrirse paso entre las teorías tradicionales. Desde el punto de vista del conectivismo, el aprendizaje no solo ocurre en el sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

Según su principal expositor, George Siemens, el conectivismo parte de los siguientes supuestos:

- “El aprendizaje y el conocimiento descansan sobre la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos o fuentes de información especializada.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
- La capacidad para saber más es mayor que lo que actualmente se conoce.
- El fomento y el mantenimiento de las conexiones son necesarios para facilitar el aprendizaje continuo.
- La capacidad para ver conexiones entre campos, ideas y conceptos es una habilidad básica.
- El conocimiento actualizado es la finalidad de todas las actividades de aprendizaje conectivistas.
- La toma de decisiones es en sí un proceso de aprendizaje. Elegir qué aprender y cuál el significado de la información es mirar a través de la lente de una realidad cambiante. Aunque ahora mismo haya una respuesta correcta, mañana puede ser errónea debido a alteraciones en el contexto de la información que afectan a la decisión”. (p. 125[9])

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

1. La formulación de procesos de gestión del conocimiento en las entidades
2. Comprender el aprendizaje organizacional como un producto más allá de personas particulares
3. Instalar espacios virtuales de aprendizaje
4. Uso de redes sociales para el aprendizaje
5. Innovación, laboratorios y espacios de co-creación

Programacion Neurolinguistica

la Programación Neurolingüística como un modelo de comunicación que se centra en identificar y usar modelos de pensamiento que influyan sobre el comportamiento de una persona como una manera de mejorar la calidad y la efectividad de la vida.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 37
		FECHA:

El mundo se experimenta por medio de cinco sentidos: vista, oído, tacto, olfato y gusto. Mucha información viene hacia nosotros continuamente; consciente e inconscientemente **eliminamos aquello a lo que no queremos prestar atención.**

Aplicaciones:

Este modelo es muy útil para los procesos de Cambio Organizacional, Comunicación asertiva, Manejo de Emociones entre otros que apoyan el proceso de Humanización referido como principio rector del AIS (modelo Atencion Integral en Salud).

4.3 Glosario

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. xx) (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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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 (Belloch, 2013).

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.

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 (Ertmer & Newby, 1993).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 37
		FECHA:

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 (Ertmer y Newby, 1993).

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 (Reza, 2006).

Diseño instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: en 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.

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 (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

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) (Gobierno de Colombia, 2017).

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

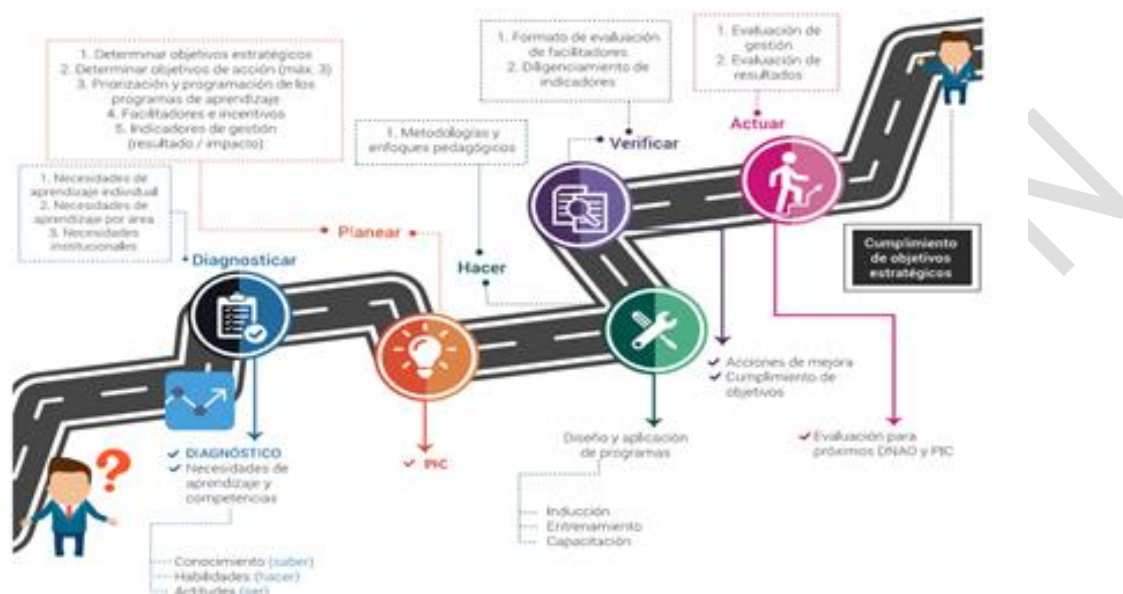
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 37
		FECHA:

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.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 37
		FECHA:

5. METODOLOGÍA



5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional (DNAO) se aplicaron **instrumentos de recolección de datos** de acuerdo a la normatividad vigente y la información institucional.

Los elementos o instrumentos de recolección de la información fueron:

- Encuesta realizada por medio virtual aplicada por la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Encuesta a funcionarios líderes de los diferentes procesos del nivel asistencial y administrativo
- Reuniones y/o entrevista con referentes o líderes de procesos.
- Encuesta de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial.
- Mision y Visión de la Institución
- Aplicativo del Mapa de Riesgos.
- Auditorias externas e internas.
- Informes de Gestión.
- Seguimiento al Plan Anticorrupción.
- Planes de Mejoramiento.
- Requisitos del Sistema de Habilitación y Acreditación.
- Lineamientos de la Alta Dirección.

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó teniendo en cuenta tres grandes grupos:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 37
		FECHA:

- 1) Necesidades **individuales** de los funcionarios.
- 2) Necesidades institucionales de **cada proceso**.
- 3) **Planeación estratégica** para el 2018 y necesidades **institucionales** y/o requerimientos legales.

La información obtenida se articula teniendo en cuenta aquellas necesidades de alto impacto en la consecución de los objetivos institucionales, según los resultados obtenidos y descritos a continuación:

5.1.1 Diagnóstico de las **necesidades individuales** de los funcionarios

NECESIDADES DE CAPACITACION INDIVIDUAL	REQUERIMIENTO	% SOLICITUD
Trabajo en equipo	9	12,3
Comunicación Asertiva	8	11
Humanizacion	6	8,2
Liderazgo	4	5,5
Seguridad del paciente	3	4,1
Gestión de la tecnología (cursos dirigidos a personal de sistemas o personal interesado)	2	2,7
Sistema Servinte	2	2,7
Administracion de medios de contraste	1	1,4
Conocimiento y adherencia a instructivos – guías – protocolos – manuales y documentación institucional y establecer metodología de evaluación para esta documentación institucional	1	1,4
Contratos - convenios y pagos	1	1,4
Cuidado integral Paciente cronico	1	1,4
Ecografia – Monitoreo	1	1,4
Enfermedad Profesional - como evitarla	1	1,4
Evaluacion desempeño	1	1,4
Farmacovigilancia	1	1,4
Gestion del Riesgo	1	1,4
Indicadores	1	1,4
Indicadores - diseño y analisis	1	1,4
Induccion	1	1,4
Infomix	1	1,4
Lavado de Manos	1	1,4
Limpieza y desinfeccion de equipos	1	1,4
Manejo Cliente Dificil	1	1,4
Manejo de crisis	1	1,4
Manejo del conflicto	1	1,4

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 37
		FECHA:

NECESIDADES DE CAPACITACION INDIVIDUAL	REQUERIMIENTO	% SOLICITUD
Manejo del publico	1	1,4
Manejo equipos de TAC	1	1,4
Medidad sanitarias - implicaciones legales	1	1,4
Metodologia de la investigacion	1	1,4
Moodle	1	1,4
Normas pensionales	1	1,4
Paginas web	1	1,4
Paquetes instruccionales de salud	1	1,4
Portafolio de Servicios	1	1,4
Procedimientos - Socialización	1	1,4
Protocolo de Londres- Metodologia	1	1,4
Reinduccion	1	1,4
Residuos peligrosos- Manejo	1	1,4
Responsabilidad Social	1	1,4
Retroalimentacion	1	1,4
Sistema de informacion	1	1, 4
Valores	1	1,4
Ventilacion mecanica y Nutricion	1	1,4
Total general	72	100

Elaboro: Direccion gestion del talento Humano

5.1.2 Diagnóstico de las necesidades de cada Dirección

DIRECCION	NECESIDAD
Dirección de Servicios Ambulatorios	*Actualización en manejo de hemorragia post parto o código rojo; seguridad del paciente; atención a victimas de violencia sexual; reanimación neonatal; atención a materna de cuidado critico; emergencias obstétricas. *Actualización Guías Diabetes, MIPRES, asesoría VIH, AIEPI , actualización en hipotiroidismo ,Hta , Insuficiencia Renal. *Actualizar mediamentos del pos para facilitar la entrega de los mismo. *Manejo de pacientes con trauma raquidomedular- soporte vital basico-manejo de pacientes de salud mental-prevencion de enfermedades profesionales- manejo defensivo.
Dirección de Servicios Hospitalarios	*Actualización Guías Diabetes, MIPRES, asesoría VIH, AIEPI , actualización en hipotiroidismo ,Hta , Insuficiencia Renal. *Curso de anestesia regional guiada por ecografía, ecocardiografía básica y

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 37
		FECHA:

DIRECCION	NECESIDAD
	ecografía pulmonar. *Sobre las patologías que tienen más prevalencia dictadas por especialista. *capacitación en cuidado crítico. *Actualización en conocimientos básicos de enfermería. *Reanimación neonatal avanzada. *A través de cursos online con algunas orientaciones presenciales, los temas como reanimación cardiopulmonar, urgencias obstétricas, doppler obstétrico, menopausia, oncología ginecológica. *Capacitación y actualización en temas médicos de medicina interna. *Curso BLS-ACLS (soporte vital básico y avanzado). *PALS pediátrico. * Entrenamiento en accesos venosos y anestesia regional guiado por ecografía.
Dirección de Servicios de Urgencias	*Diagnóstico y manejo de la disfagia, Diagnóstico y manejo de población autista, Diagnóstico y manejo de la afasia, Diagnóstico y manejo de los problemas en el desarrollo de lenguaje, Diagnóstico y manejo de los problemas de la voz, re-entrenamiento auditivo. *Guías de práctica médica, congresos de actualización, asistencia a reuniones científicas. *AIEPI. *Trabajo en equipo, gestión de espacios físicos, gestión documental.
Dirección de Servicios complementarios	*Modos y estrategias centulatorias. Lectura de curvas y bucles en ventilación mecánica. *Clima laboral. *Legislación vigente decretos y normas que regulan los procesos de farmacia *Calidad analítica, trabajo en equipo, liderazgo. * Capacitación con profesionales especializados en cada área con sus nuevas tecnologías y materiales (uso de resinas en posteriores).- Capacitación en la eliminación de materiales tóxicos para el medio ambiente, para el profesional y paciente. para llevar a una buena práctica. *Actualización de software de equipo tac engativa y protocolos de tabulación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 23 DE 37
		FECHA:

DIRECCION	NECESIDAD
Dirección de Gestión del Riesgo en Salud	*EDA, ERA ,vacunación, SIVIGILA y temas de promoción y prevención. *Énfasis en el trato a pacientes difíciles.
Dirección Financiera	*Capacitaciones modelo EDL sistema de evaluación de la CNSC. *Normas internacionales de contabilidad; Normas internacionales de auditoria gubernamental; Mejores prácticas de gestión de los procesos de fusión en empresas similares. *Normas internacionales de contabilidad; Normas internacionales de auditoria gubernamental; Mejores prácticas de gestión de los procesos de fusión en empresas similares
Dirección Talento Humano	*Capacitaciones modelo EDL sistema de evaluación de la CNSC. * Equipos de trabajo efectivo, Competencias Comunicacionales, Planeación y efectividad. *Correspondencia. *Referentes al área de nómina.
Dirección Contratación	*Contratación y estatuto anticorrupcion
Dirección Administrativa	*Consultas y descargas de tramites realizados. *Capacitar, evaluar y hacer seguimiento en las dependencias sobre el cumplimiento de la Norma Archivística y de Historias Clínicas. *Bioseguridad, seguridad del paciente. *Humanizacion. *Análisis protocolo de Londres. *Seguridad del paciente, calidad de servicios de salud y auditoría de servicios de salud , metodología de paciente trazador. *Calidad y acreditación. *Redes Integradas de Atención - Trabajo en equipo. *Actualizacion normatividad sanitaria actualizacion subred norte. *Relaciones interpersonales, comunicación asertiva, procesos legales, deberes y derechos de los funcionarios públicos. *Office, historia clínica, orfeo, correo institucional, mesa de ayuda.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 DE 37
		FECHA:

DIRECCION	NECESIDAD
	* Actualización en informática, atención al cliente, convivencia laboral. * Tener acceso a la información para poder conocer avances, estado de la implementación del nuevo modelo de salud.

5.1.3 Diagnóstico de las necesidades de la **planeación estratégica** para el 2018 y/o requerimientos legales

Se hace referencia a los temas requeridos para dar cumplimiento algunos planes como son:

****Plan Anticorrupción (PAAC):**

- Términos para dar respuesta a los derechos de petición
 - Rendición de cuentas
 - Código de ética y buen gobierno
 - Gestión Documental.

****Oportunidades de mejora** – resultante de los **seguimientos y auditorias** de calidad.

En la siguiente tabla nos muestra las oportunidades de mejora como consecuencia de las auditorías realizadas a los servicios donde se evidencia la necesidad de la inducción específica en los procesos asistenciales o reentrenamiento en los mismos por cambios normativos o ajustes en los protocolos.

Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código rojo al personal de urgencias obstétricas y atención del parto	USS SIMÓN BOLÍVAR	DIRECTOR DE SERVICIOS HOSPITALARIOS
Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código rojo al personal de urgencias obstétricas y atención del parto	USS GAITANA I	DIRECTOR DE SERVICIOS DE URGENCIAS
Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código blanco al personal asistencial	USS GAITANA I	Director Técnico de urgencias Director Técnico Ambulatorios
Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código blanco al personal asistencial	USS GAITANA I	DIRECTOR TECNICO DE URGENCIAS

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 DE 37
		FECHA:

Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código blanco al personal asistencial	USS SUBA	Director Técnico de urgencias Director Técnico Ambulatorios
Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código blanco al personal asistencial	USS SUBA	DIRECTOR TECNICO DE URGENCIAS
Realizar capacitación (inducción y/o reinducción) en código blanco al personal asistencial	USS FERIAS	DIRECTOR TECNICO DE URGENCIAS
Identificar las sillas para para poblacion adulta mayor, gestantes y discapacitados de acuerdo a circular 004, en las salas de espera de usuarios de las sedes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE	LIDER DE PARTICIPACION COMUNITARIA Dra. Fanny Rúgeles -
A partir del último trimestre de la vigencia se inician las capacitaciones sobre riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo a todos los colaboradores de la Subred.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE	SUBGERENTE COORPORATIVA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE
Socializar en los espacios técnicos de Capacitación de enfermeras y médicos generales de los servicios ambulatorios , los resultados del INFORME AUDITORIA DE ADHERENCIA RED MATERNO PERINATAL II TRIMESTRE DE LA SUBRED NORTE componente de CONTROL PRENATAL.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE	GESTORES Y REFERENTES DE SEDES Y RUTAS
Dar cumplimiento al cronograma de capacitación del manual.	USS CES SUBA	IAAS
Dar cumplimiento al cronograma de capacitación del manual.	UBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE	IAAS
Realizar capacitación de reinducción respecto a protocolos de limpieza y desinfección de areas y superficies, haciendo énfasis en rotulación de productos de aseo	USS CES SUBA	Servicios Generales
Realizar capacitación de reinducción respecto a protocolos de limpieza y desinfección de areas y superficies, haciendo énfasis en rotulación de productos de aseo	USS VERBENAL	Gestor de Servicios Generales
Realizar capacitacion permanente en la USS	USS VERBENAL	Gestor IAAS

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 DE 37
		FECHA:

Capacitar en aislamiento y unificación del protocolo en la Subred integrada de Servicios de Salud Norte ESE	USS VERBENAL	Gestor IAAS
Capacitar a personal asistencial en el portafolio de servicios, capacidad instalada de la SISS y guías de manejo clínico.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE	Director Urgencias - Oficina de calidad - Director de Talento humano

****Requisitos del sistema de habilitación y acreditación**

En la siguiente tabla se muestra las necesidades de capacitación que se tienen en cumplimiento del sistema de habilitación y acreditación para la entidad:

HABILITACIÓN		
SERVICIO	ESTÁNDAR/TEMA	POBLACIÓN OBJETO
Hospitalización, Urgencias y Consulta Externa	certificado de formación para atención Integral de víctimas de violencia sexual	Medicos, enfermeras y auxiliares de enfermería
Todos los servicios	Certificado formacion Sistema Unico de Habilidadación	Todo el personal
Urgencias	Certificado de formacion clasificacion del triage	Personal de urgencias
Mantenimiento	Curso de alturas Avanzado	Personal de mantenimiento
	psicosensometrico, centros especializados	coordinador de alturas, conductores
Servicios generales	segracion adecuados de residuos	Personal servicios generales
Urgencias, hospitalización	Limpieza, desinfeccion y aislamiento soporte diario. Seguridad del paciente. Proceso de atencion interno y proceso de atencion de cara al paciente.	Personal de Urgencias, hospitalización
Seguridad del paciente		
Protección específica y detección temprana	Talento Humano:	auxiliares de enfermería y de salud pública
	certificado de formación para administrar inmunobiológicos	
Protección específica y detección temprana	certificado de formación para atención Integral de víctimas de violencia sexual	Medicos, enfermeras y auxiliares de enfermería
Consulta Externa Especialidades Médicas	Talento Humano:	Médicos Especialistas en Nefrología
	certificado de formación para trasplante renal	
Urgencias baja complejidad	Talento Humano:	Médico general Avanzado
	Certificado de formación en soporte vital avanzado y basico	Auxiliar de Enfermería Basico
Urgencias mediana y alta	Talento Humano:	Médico general Avanzado

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 DE 37
		FECHA:

HABILITACIÓN		
SERVICIO	ESTÁNDAR/TEMA	POBLACIÓN OBJETO
complejidad	Certificado de formación en soporte vital avanzado y básico	Todo el personal Básico
Diagnóstico cardiovascular	Talento Humano: soporte vital basico y formacion en la realización del procedimiento.	Enfermera
Transfusión sanguínea	certificado de formación para el manejo de hemocomponentes	Todo el personal
Toma de muestras de laboratorio clínico	certificado de la formación en toma de muestraS.	Auxiliares de laboratorio clínico o de enfermería
Tamización de cáncer de cuello uterino	certificado de formación en toma de citología	Todo el personal involucrado en la toma de citología
Neumología – laboratorio de funcion pulmonar	Certificado de formacion para la realizacion de los estudios	Enfermera. Terapeuta respiratoria, fisioterapeuta o auxiliar de enfermería
Cuidado basico neonatal		Enfermera. Terapeuta respiratoria, fisioterapeuta, nutricionista o auxiliar de enfermería
Internación parcial en hospital	Certificado de formación en el control del paciente en salud mental	Médico general
Hospitalización en unidad de salud mental	Certificado de formación en atención al paciente de salud mental	Médico general
En Alta complejidad:	Soporte vital avanzado	Enfermera
		Auxiliar Enfermería
		Medico Psiquiatra
Internacion hospitalaria y parcial para la atencion al consumidor de sustancias psicoactivas	Certificado de formación en para la atención y el tratamiento del consumidor de	Psicologo o terapeuta ocupacional
	Sustancias psicoactivas y salud mental y soporte vital básico.	talento humano adicional de acuerdo al modelo de atencion
	Soporte vital avanzado	talento humano no asistencial
	Certificado de formación de atención en primeros auxilios.	
Cuidado intermedio neonatal	Certificado de formación para el área neonatal	Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista
Cuidado intermedio pediátrico	Certificado de formación para el cuidado del paciente intermedio pediátrico	Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 DE 37
		FECHA:

HABILITACIÓN		
SERVICIO	ESTÁNDAR/TEMA	POBLACIÓN OBJETO
Cuidado intermedio adultos	certificado de formación en control del paciente de cuidado intermedio adultos	Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista
Cuidado intensivo neonatal	certificado de formación para la atención al paciente de cuidado intensivo neonatal.	Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista
Cuidado Intensivo pediátrico	Certificado de formación para el Cuidado Intensivo Pediátrico	Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista
	Certificado de la formación de la gestión operativa de la donación	Médico especialista en Cuidado Intensivo Pediátrico
Cuidado Intensivo adulto	Certificado de formación para el Cuidado Intensivo Adulto	Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista
	Certificado de la formación de la gestión operativa de la donación	Médico especialista en Cuidado Intensivo Pediátrico
Unidad de quemados adultos y pediátricos	Certificado de formación para la atención al paciente quemado	Médico especialista en cirugía plástica y medicina de urgencias o cuidado intensivo Enfermera, Auxiliar de enfermería, terapeuta respiratoria o fisioterapeuta, nutricionista
Trasplante de órganos	certificado de formación de la gestión operativa de la donación	profesionales que realizan las actividades de coordinación operativa de trasplante
	Certificado de la formación en el control del paciente pre y trasplantado en el servicio	especialistas clínicos
	certificado de formación en trasplante de pulmón	cirujano cardiovascular y cirujano de tórax
trasplante pediátrico	certificado de formación de trasplante	Especialista clínico
trasplante de hígado y corazón	certificado de formación de mantenimiento del paciente trasplantado.	anestesiólogo
Transporte asistencial básico	certificado de formación en soporte vital básico	Tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar en

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 29 DE 37
		FECHA:

HABILITACIÓN		
SERVICIO	ESTÁNDAR/TEMA	POBLACIÓN OBJETO
		enfermería
		Conductor
	certificado de formación en primeros auxilios	
Transporte asistencial Medicalizado	soporte vital avanzado	Médico, Enfermera o Tecnólogo en atención prehospitalaria o
		Auxiliar de enfermería
		Conductor
	capacitación en primeros auxilios	
Atención domiciliaria	certificado de la formación para el apoyo para el soporte vital básico	Toda la personal cuenta
Atención Ambulatoria al consumidor de sustancias psicoactivas	Para baja complejidad:	Profesional de la salud.
	certificado de formación para la atención y el tratamiento del consumidor de sustancias psicoactivas.	Psicólogo
	Mediana complejidad:	
	Si se administra metadona soporte vital avanzado	Psiquiatra y enfermera
Atención Institucional No Hospitalaria al Consumidor de Sustancias Psicoactivas	certificado de formación para la atención y el tratamiento del consumidor de sustancias psicoactivas y salud mental	Profesional de la salud. Psicólogo, trabajador social
	certificado de formación de atención en primeros auxilios.	El personal que no es de salud

ACREDITACIÓN		
TEMA	POBLACIÓN OBJETO	QUIEN PUEDE DAR LA CAPACITACIÓN
Información general sobre el proceso de acreditación institucional	Funcionarios, estudiantes-docentes, grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales, alimentación y todos aquellos que tengan contacto con el usuario	Gestión de Calidad
Información general sobre el proceso de acreditación institucional y compromisos adquiridos por los proveedores frente a este proceso	Dirigido especialmente a grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales, alimentación y todos aquellos que tengan contacto con el usuario	Gestión de Calidad
Derechos y deberes de los pacientes	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales, alimentación y todos aquellos que tengan	Participación Comunitaria

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 30 DE 37
		FECHA:

ACREDITACIÓN		
TEMA	POBLACIÓN OBJETO	QUIEN PUEDE DAR LA CAPACITACIÓN
	contacto con el usuario	
Conceptos básicos de pedagogía y desarrollo de actividades docentes	Para funcionarios intervienen en los procesos de instrucción de estudiantes	Universidades
Código de ética y buen gobierno	Funcionarios, estudiantes, grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales, alimentación y todos aquellos que tengan contacto con el usuario	Desarrollo institucional
Programa de seguridad del paciente y sus componentes	Funcionarios, estudiantes, grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales, alimentación y todos aquellos que tengan contacto con el usuario	Gestión de Calidad
Paquetes instruccionales de buenas prácticas de seguridad del paciente	Funcionarios, estudiantes, grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales, alimentación y todos aquellos que tengan contacto con el usuario	Gestión de Calidad
Identificación de riesgos en salud y necesidades de educación en los usuarios	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Gestión de Calidad
Portafolio y socialización de rutas de acceso de usuarios a los servicios	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud, servicios generales	Participación comunitaria
Relevancia del proceso de comunicación con el paciente y su familia y suministro de información	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Participación comunitaria, Gestión de calidad Comunicaciones
Programa de promoción y detección institucional y mecanismos de canalización del paciente	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	P Y D
Aislamiento de pacientes	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Infecciones
Modelo de salud institucional	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	
Programa de humanización y componentes específicos requeridos desde el enfoque de atención al paciente y su familia por acreditación.	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Gestión de Calidad, Talento humano, Participación comunitaria.
		Solicitar asesoría externa
Consentimiento informado diligenciamiento, implicaciones legales	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Jurídica
Uso racional de antibióticos	Médicos generales especialistas, odontólogos	Infecciones
Programa de farmacovigilancia	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Farmacia
		solicitar apoyo externo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 DE 37
		FECHA:

ACREDITACIÓN		
TEMA	POBLACIÓN OBJETO	QUIEN PUEDE DAR LA CAPACITACIÓN
Programa de tecnovigilancia	Funcionarios, estudiantes- docentes, grupos proveedores de servicios de salud	Solicitar apoyo externo

HUMANIZACIÓN		
TEMA	POBLACIÓN OBJETO	QUIEN PUEDE DAR LA CAPACITACION
Manejo del cliente difícil	Todo el personal	Pendiente por Gestión del Conocimiento si hay oferta por parte de alguna universidad
Comunicación asertiva positiva	Todo el personal	Pendiente por Gestión del Conocimiento si hay oferta por parte de alguna universidad
Intervención en duelo	Todo el personal	Pendiente por Gestión del Conocimiento si hay oferta por parte de alguna universidad
Estrategias de humanización de los servicios	Todo el personal	Pendiente por Gestión del Conocimiento si hay oferta por parte de alguna universidad

5.2 Análisis de resultados

5.2.1 Análisis y resultados Individuales

Como resultado de esta encuesta se pudo establecer que los temas requeridos por los procesos se encuentran **priorizados** por solicitudes de las áreas los siguientes:

DE CAPACITACION	REQUERIMIENTO	% SOLICITUD
Trabajo en equipo	9	12,3
Comunicación Asertiva	8	11,0
Humanizacion	6	8,2
Liderazgo	4	5,5
Excell (teniendo en cuenta que la institución no cuenta con las licencias)	3	4,1
Seguridad del paciente	3	4,1
Gestion de la tecnología (cursos dirigidos a sistemas y personal involucrado)	2	2,7
Sistema Servinte	2	2,7

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 32 DE 37
		FECHA:

5.2.2 Análisis y resultados **por procesos**

Frente a este segmento se pudo establecer que los **temas relevantes** en cuanto a número de solicitudes, nuevamente aparece el tema de humanización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otros, sin embargo, los temas asistenciales también son de gran importancia como resultado de la aplicación de este instrumento.

5.2.3 Análisis y resultados de las necesidades de la **planeación estratégica** para el 2018 y/o requerimientos legales.

5.2.3.1 **Plan Anticorrupción (PAAC):**

- Rendición de cuentas
- Código de ética y buen gobierno
- Gestión Documental.

5.2.3.2 **Oportunidades de mejora – resultante de los seguimientos y auditorias de calidad.**

- Realizar entrenamiento en código rojo al personal de urgencias obstétricas y atención del parto.
- Realizar entrenamiento en código blanco.
- Capacitar a personal asistencial en el portafolio de servicios, capacidad instalada de la SISS y guías de manejo clínico.

5.2.3.3 **Requisitos del sistema de habilitación y acreditación.**

- Certificado formación Sistema Unico de Habilitación.
- Certificado de formacion clasificacion del triage.
- Certificado de formacion en Atención a Paciente de Salud Mental.
- Información general sobre el proceso de acreditación institucional
- Código de ética y buen gobierno

5.2.3.4 **Humanización**

- Manejo del Cliente Difícil
- Comunicación asertiva positiva.
- Estrategias de humanización de los servicios.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 DE 37
		FECHA:

5.2.4 Resultados encuesta de **Clima laboral y riesgo Psicosocial**

Como parte de los resultados de los estudios de clima laboral y riesgo Psicosocial se encuentra priorizados los siguientes temas para realizar intervención:

- Liderazgo
- Comunicación asertiva
- Gestión del Cambio
- Humanización
- Trabajo en equipo
- Indicadores

Así mismo se debe trabajar en temas de entrenamiento en las áreas asistenciales como en el manejo de guías, protocolos, manuales y otros.

Para dar respuesta a estas necesidades se realizara el cronograma que acompañara este diagnóstico de necesidades así como la herramienta de evaluación del mismo que se diseñara de manera virtual

6. EJECUCIÓN

6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de \$34.600.000

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

El Plan de Capacitación para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte plantea tres grandes **ejes temáticos**:

- 1- Fortalecimiento de **competencias técnicas y profesionales** en procesos asistenciales y administrativos.
- 2- Fortalecimiento de **competencias comportamentales**, relacionamiento interpersonal.
- 3- Fortalecimiento de la **competitividad institucional**.

6.2.1 Modalidad de Instrucción: Inducción - Reinducción

Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 DE 37
		FECHA:

Nº	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado
		Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos?
		Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público,
		Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP , uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 DE 37
		FECHA:

Nº	Módulo	Subtemas
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

6.2.2 Modalidad de Instrucción: Inducción - Reinducción de la Entidad

- ◆ Plataforma estratégica.
- ◆ Código de ética y buen gobierno.
- ◆ Rendición de Cuentas.
- ◆ Portafolio de servicios.
- ◆ Sistema integrado de gestión de Calidad.
- ◆ Participación comunitaria y Servicio al Ciudadano.
- ◆ Gestión del Talento Humano.
- ◆ Gestión Ambiental.
- ◆ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ◆ Tipologías de Corrupción.
- ◆ Gestión Documental.

6.2.3 Modalidad Instrucción Entrenamiento

Utilizando la metodología presencial y virtual.

6.2.4 Modalidad de Instrucción Capacitación

Utilizando la metodología presencial y virtual.

Estrategías de apoyo al aprendizaje:

PLAN PADRINO

Es una estrategia para apoyar, profundizar y apropiar la información y contenidos de las capacitaciones, se refiere a un acompañamiento personalizado de un Director o Líder a sus colaboradores y se realizara en articulación con el Area de Gestión del Conocimiento.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 36 DE 37
		FECHA:

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. Participación Comisión de Personal

Si __ Describa la participación

No __ Describa los motivos

Adjunte archivo (evidencia)

7.2. Aprobación PIC

Archivo evidencia de la aprobación.

7.3 Indicadores

Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Fórmula Matemática	Unidad de medida	Clase de Indicador
Indicador de Cobertura General (ICG)	Medir la cobertura general de cada uno de los programas de capacitación que la ESE realiza	$ICG = \frac{\text{Población beneficiaria}}{\text{Población objetivo general}}$	%	Eficacia
Indicador de Horas - Hombre de Capacitación (IHH)	Medir la cantidad total de horas – hombre de capacitación realizada	$IHH = \text{No. horas capacitación} \times \text{población beneficiaria}$	Horas Hombre	Eficacia
Indicador de Aprendizaje (IA)	Medir el avance, después de la capacitación recibida, en el nivel de conocimiento previo del participante en los temas tratados en la misma.	Se determina con base en el análisis comparativo de los resultados de las Evaluaciones de Entrada y de Salida que se deben aplicar en los programas de capacitación que la ESE realiza	00.0	Eficacia

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CODIGO:
		VERSION :
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E DIRECCION GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 37 DE 37
		FECHA:

Indicador de Mejoramiento del Desempeño Laboral (IMDL)	Medir el mejoramiento del desempeño laboral del participante en los programas de capacitación que la ESE realiza	Promedio simple de las calificaciones de los correspondientes ítems de la Evaluación del Impacto aplicada a la capacitación realizada.	00.0	Efectividad
--	--	--	------	-------------

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

Describa las actividades que va a realizar para que los servidores pertenecientes a su entidad tengan acceso a la información del PIC y de su cronograma de capacitación.

- 1- Socialización del PIC en articulación con la oficina de Comunicaciones, página de la Subred Norte, Noticias al Día.
- 2- Socialización mediante la Plataforma de Capacitación MOODLE.
- 3-Envío de la información a Directivos y líderes para que socialicen con sus equipos de trabajo.

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Realizada por
			Nombre: Cargo:

Elaboró:	Revisó:	Aval técnico de normalización:	Aprobó:
Nombre: José Emigdio Gutiérrez Reina	Nombre: Dora Alicia Martínez Pamplona	Nombre:	Nombre:
Cargo: Profesional Universitario - Gestión del Talento Humano	Cargo: Director Operativo - Gestión del Talento Humano	Cargo:	Cargo: