

**Propuesta metodológica de cualificación profesional de los colaboradores de la  
organización Subred Integrada de Servicios de Salud del Sur E.S.E**

Lady Johanna Celis Basabe

Ingrid Yobanna Camargo Camacho

Saida Elizabeth Téllez Murcia

Leidy Johanna Ochoa Hernández

Ludy Esmeralda Lozada Rodríguez

Asesora

Karen Viviana Quiñonez Mosquera

Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios-ECACEN

Diplomado de Profundización de Gerencia Del Talento Humano

2024

**Página de aceptación**

---

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**2024**

### **Dedicatoria**

A nuestros padres, esposos e hijos, pues su apoyo nos permitió realizar nuestro sueño de ser profesionales. De una u otra manera cada uno a su manera aportó un grano de arena con su tiempo y comprensión.

A Dios porque siempre ha estado presente en nuestras vidas guiándonos para que pudiésemos culminar esta etapa tan importante, la cual aporta a nuestro crecimiento tanto personal como profesional, por los triunfos ya que todo esto nos ha enseñado a valorar nuestra vida y reforzar las razones por las que elegimos esta carrera.

### **Agradecimientos**

A los tutores de la universidad que hicieron parte de nuestra formación como profesionales, a ellos les extendemos nuestros más sincero respeto y agradecimiento, por demostrar disposición y compartir sus conocimientos despejando las dudas que durante el proceso se han generado, brindándonos herramientas para ser excelentes profesionales, dispuestos al servicio de la sociedad.

## Resumen

Este trabajo de investigación explora la capacidad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. para adaptarse a un entorno en constante cambio, con un enfoque particular en la gestión del talento humano como pilar fundamental de su estrategia organizacional. El estudio analiza la interrelación entre los procesos de capacitación y la mejora del rendimiento organizacional, destacando cómo la capacitación no solo promueve el desarrollo profesional individual de los empleados, sino que también se configura como una inversión estratégica que impulsa la innovación, incrementa la productividad y fomenta un ambiente laboral positivo. La investigación resalta la importancia de fomentar competencias clave en los empleados, como la competitividad, la productividad, la cultura organizacional, los incentivos, la estabilidad laboral, la adaptabilidad, la compensación y la evaluación del desempeño. Este estudio demuestra que una gestión estratégica y bien fundamentada del talento humano no solo satisface las necesidades actuales de la organización, sino que también la capacita para enfrentar los desafíos futuros con resiliencia y adaptabilidad. En este contexto, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. emerge como un modelo ejemplar de cómo una gestión efectiva del capital humano puede actuar como un motor esencial para la innovación y la sostenibilidad en el sector salud.

***Palabras claves:*** Talento humano, capacitación, innovación, productividad, sostenibilidad.

### **Abstract**

This research work explores the capacity of the Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. to adapt to a constantly changing environment, with a particular focus on human talent management as a fundamental pillar of its organizational strategy. The study analyzes the interrelationship between training processes and the improvement of organizational performance, highlighting how training not only promotes the individual professional development of employees, but is also configured as a strategic investment that drives innovation, increases productivity and fosters a positive work environment. The research highlights the importance of fostering key competencies in employees, such as competitiveness, productivity, organizational culture, incentives, job stability, adaptability, compensation and performance evaluation. This study demonstrates that strategic and well-founded human talent management not only meets the organization's current needs, but also enables it to face future challenges with resilience and adaptability. In this context, the Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. emerges as an exemplary model of how effective human capital management can act as an essential driver for innovation and sustainability in the health sector.

**Keyword:** WeHuman talent, training, innovation, innovation, productivity, sustainability

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Descripción del Problema .....	11
Planteamiento del Problema .....	11
Justificación .....	14
Objetivos .....	15
Objetivo General .....	15
Objetivos Específicos .....	15
Marco de Referencia .....	16
¿Qué es la capacitación?.....	16
Marco legal.....	18
Metodología de la Investigación.....	23
Cronograma de actividades planteadas anual .....	24
Plan de compensación.....	24
Cronograma de actividades planteadas anual .....	28
Desarrollo de la actividad.....	31
Resultados .....	34
Conclusiones .....	35
Recomendaciones .....	36
Referencias Bibliográficas .....	37

**Lista de Tablas**

	Pág.
<i>Tabla 1 Cronograma de actividades planteadas anual.....</i>	24
<i>Tabla 2 Cronograma de actividades planteadas anual.....</i>	28

**Lista de figuras**

	Pág.
<i>Figura 1 Sistema Nacional de Capacitación.....</i>	<i>20</i>

## **Introducción**

Estamos en un mundo que se encuentra en constantes cambios, donde surgen nuevas ideas y se trabaja en pro de implementarlas buscando siempre el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, por tal motivo estas deben trabajar, construir y estar a la vanguardia en busca de crecimiento, de permanecer dentro del exigente mercado y en pro de este desarrollo y el crecimiento que buscan, las organizaciones deben invertir primeramente en su talento humano, en el bienestar, en potencializar las capacidades de sus colaboradores por eso la mejor propuesta y mejor opción es generar un cronograma de capacitaciones organizacional que permitan potencializar las habilidades y aptitudes de su talento humano.

Enfocarse en el talento humano, brindar estabilidad, oportunidades de crecimiento atrae y atrapa personal, lo que aporta ventajas mutuas entre la empresa y los colaboradores que son el sentido de esta, los beneficios son innumerables mejora la eficiencia operativa, reduce las tasas de deserción lo cual también genera un costo para la empresa, apoya el crecimiento de la empresa etc.

Cuando se está capacitando constantemente al personal se adquieren conocimientos y un crecimiento increíble donde el personal fortalece sus conocimientos y se siente con la capacidad de asumir roles de alto nivel, a la vez genera un valor agregado a los servicios o productos que ofrecen al cliente, ayuda a disminuir la tasa de deserción ya que permanecen motivados por las oportunidades que le brinda la empresa y esto hace que no busquen oportunidades en otras empresas, ya que un empleado feliz es una mina de oro.

### **Descripción del Problema**

La organización, presta Servicios de Salud mediante un modelo de atención integral enfocada desde la administración integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un cliente interno comprometido, humanizado y competitivo que aporta al mejoramiento de las condiciones de salud de todos los usuarios de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, 2019).

La entidad cuenta con un plan de capacitación donde se tiene en cuenta las diferentes entidades que se involucran en este plan institucional y su realización se encuentra orientada a ejecutar los propósitos y metas de la organización.

Para el acatamiento de este plan se desarrollan actividades de formación en Capacitación en modalidad virtual, presencial, mixta –B-Learning, gestionadas por profesionales en cada uno de los campos, en los cuales se ha identificado la necesidad de fortalecer las habilidades de este personal para la creación de cursos y presentaciones de diferentes temas.

Para que sea un proceso de aprendizaje de manera dinámica, atractiva, interactiva y significativa para los colaboradores.

### **Pregunta Problema**

¿De qué manera se puede fortalecer la capacitación del personal para una mejor adhesión del conocimiento en los colaboradores de la entidad en los diferentes cursos o acciones de capacitación?

### **Planteamiento del Problema**

En el proceso de capacitación y desarrollo humano, vemos reflejada la importancia de realizar una capacitación del personal que se encuentra en la entidad, en diferentes temas relacionados con el perfil que desempeñan diariamente, pero hemos evidenciado que las

herramientas utilizadas no generan interés ni cautivan el proceso de formación en los colaboradores. La capacitación y el desarrollo laboral cuentan como inversiones estratégicas que benefician tanto a los empleados como a las organizaciones al mejorar el desempeño, la conservación de talento, el clima laboral y la competitividad en su área.

Estas herramientas son fundamentales para el proceso de aprendizaje en las organizaciones puesto que permite que se alcancen a través del conocimiento las competencias necesarias para enfrentar los dinámicos y repentinos cambios tecnológicos, económicos y sociales que se producen en el mundo empresarial. Según el autor Senge (2010), indica que aprender en las organizaciones significa someterse a la prueba continua de la experiencia y transformar esa experiencia en un conocimiento que sea accesible a toda la organización y pertinente a su propósito central.

Según el autor Chiavenato (2009), la capacitación es un proceso de aprendizaje a corto plazo por medio del cual las personas adquieren conocimientos para desarrollar competencias o habilidades en función de los objetivos de finidos por la entidad.

La Licenciada en Administración de Empresas, Sutton & Pfeffer (2000), dijo en su artículo que ninguna herramienta con tanto fracaso sobreviviría, si hubiera algo capaz de reemplazarla. No existe una entidad laboral que pueda abrirse paso con éxito en la esfera productiva y/o de servicios si no está dotada de profesionales competentes e integrales con un perfil amplio en su desempeño para el logro de sus metas estratégicas y el cumplimiento de su encargo social.

La capacitación según Rojas Bustamante (2017), es una herramienta estructurada y organizada con el fin de suministrar información que suministrar habilidades a una persona para

que desempeñe con satisfacción un trabajo determinado. Así mismo, ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Para Bermúdez Carrillo (2015), si una organización, sea cual sea su misión no se interesa en formar a su personal se puede quedar en el pasado por cuanto la investigación en el ámbito mundial genera nuevos conocimientos en las diversas áreas y éste debe ser asumido ya que se desarrolla sobre la base de una realidad actual. Es así como el conocimiento innovador va desplazando al anterior, por lo que, la intención de toda organización al aplicar una capacitación está basada en caminar a todos sus colaboradores hacia la misma meta, brindando herramientas que permitan llevar a cabo todas las tareas con conocimientos, disposición y armonía.

### **Justificación**

El proceso de formación profesional son aquellos conocimientos y herramientas que se necesitan para desarrollar en un cargo laboral, las cuales se consiguen mediante formación y la experiencia laboral. (“Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una ...”)

La entidad cuenta con una plataforma de aprendizaje llamada MAO, que permite realizar diferentes cursos de formación asistencial y administrativa fortaleciendo las habilidades de los colaboradores. En este proceso de formación evidenciamos que se puede realizar una mejora en los procesos de aprendizaje, para que los colaboradores tengan mayor apropiación del conocimiento, y se sientan motivados con la ejecución de herramientas dinámicas.

La capacitación para los colaboradores representa una ficha clave e importante ya que, mediante esta se adquieren conocimientos teóricos, prácticos, habilidades, herramientas y actitudes que les permiten fortalecer, actualizar nuevos conocimientos, forjar su carácter aprender a solucionar conflictos y a brindar soluciones oportunas. También acrecienta su desempeño dentro de la empresa y así poder cumplir con el trabajo que se les asigna.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar estrategias que nos permitan determinar cuáles son aquellas propuestas metodológicas de cualificación profesional para los colaboradores referentes o líderes de organización Subred Sur.

### **Objetivos Específicos**

Establecer cuáles serán las estrategias de aprendizaje a implementar en pro de fortalecer la cualificación profesional de los colaboradores.

Diseñar estrategias didácticas y pedagógicas que puedan ser implementadas en la organización que cautiven la atención y el interés de los colaboradores.

Evaluar mediante encuestas cual es el impacto de las estrategias implementadas basadas en el aprendizaje significativo para potencializar la cualificación de los colaboradores.

## Marco de Referencia

### ¿Qué es la capacitación?

La capacitación dentro de las compañías se debe contemplar como una inversión, ya que esto permite fortalecer y desarrollar conocimientos, habilidades y el potencial de los colaboradores aportando en el crecimiento de la empresa.

Pérez Morejón (2023), referenciaba que la capacitación debe ser considerado como todo proceso a corto plazo y una inversión a largo plazo, ya que si hay un plan bien estructurado y ejecutado se incrementara el conocimiento y el desempeño de los colaboradores, conllevando a eficiencia, calidad y productividad en la organización.

Se concuerda con la idea de León Ramento (2021), al esbozar que la evaluación del impacto de la capacitación para la organización permite establecer la utilidad de esta durante su ejecución, definir las orientaciones y el seguimiento que debe darse a la capacitación y mejorar la calidad de las acciones futuras. Partiendo de dicha premisa, se planea conocer con más exactitud el impacto de la capacitación lo cual exige una selección y valoración frecuente de la información, la calidad de la calificación de los resultados y la regularidad de los efectos, la calidad de variables e indicadores seleccionados en correspondencia con el sector o rama a que pertenece la organización y la calidad de la síntesis y el análisis sistémico.

Chiavenato (2009), hace mención sobre el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, indicando como la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por la organización.

Beneficios de la capacitación para las compañías:

La capacitación incrementa la rentabilidad de la organización al mejorar el conocimiento de los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño. Esto eleva el nivel de productividad y la calidad en el desenvolvimiento de las actividades. Además, promueve el crecimiento de los empleados y aporta en su desarrollo tanto personal como profesional.

La capacitación promueve la motivación en el personal y establece lazos que desarrollan la confianza entre jefes y subordinados. También facilita la comunicación dentro de la organización, implementa la resolución de conflictos y promueve valores e identidad del personal hacia la empresa.

La capacitación fortalece la imagen de toda la empresa y permite la adhesión de las políticas corporativas, lo cual refuerza la cohesión interna y la alineación con los objetivos organizacionales.

Establece lazos que desarrollan la confianza entre jefes y subordinados y facilita la comunicación dentro de la organización. Además, implementa la resolución de conflictos, lo que mejora las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.

La capacitación promueve la motivación en el personal y fomenta valores e identidad del personal hacia la empresa, fortaleciendo el compromiso y la lealtad hacia la organización.

Según los autores Cota Luévano & Rivera Martínez (2015), determinan los siguientes tipos de necesidades de capacitación y desarrollo: **Manifiestas:** Son bastante evidentes, tales como el personal de nuevo ingreso u ascenso, transferencias de puesto, cambios de: equipo o herramientas, procedimiento de trabajo y políticas. **Encubiertas.** Se da en el caso en que el personal ocupa normalmente sus puestos y presenta problemas de desempeño, derivado de la falta u obsolescencia de conocimientos, habilidades o actitudes. **Inmediatas.**

## **Marco legal**

Teniendo en cuenta que el marco legal en Colombia con relación a la capacitación se rige por el código sustantivo del trabajo, el artículo 73 menciona que es obligación del empleador brindar la capacitación necesaria a sus empleados, con el fin de mantener su conocimiento necesario para realizar sus labores contratadas.

En ese orden de ideas, también se debe tener en cuenta que en Colombia el marco legal para la capacitación en el ámbito laboral está establecido en la ley 909 y el Decreto ley 1567 de 1998. De esta manera, hay que tener en cuenta que existen varios artículos que rigen el marco legal para la capacitación de los empleados.

La capacitación en el ámbito laboral es un componente esencial para el desarrollo y la adaptación de las organizaciones a las cambiantes condiciones del mercado. Diversos marcos normativos en Colombia subrayan la importancia de este proceso y establecen responsabilidades y directrices para su implementación.

En primer lugar, el Artículo 54 de la Constitución Política de 1991 establece una obligación clara para los empleadores: proporcionar una capacitación adecuada a los empleados cuando sea necesario. Este mandato constitucional refleja un reconocimiento fundamental del valor de la capacitación como un medio para mejorar las condiciones laborales y la competencia de los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo económico y social del país.

El Decreto 4108 de 2011, por otro lado, introduce cambios significativos en los objetivos y la estructura del Ministerio de Trabajo. Este decreto integra el sector administrativo del trabajo y redefine las funciones del ministerio. En el numeral 5 del artículo 2, se establece que una de las principales responsabilidades del Ministerio del Trabajo es formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, así como la normalización y certificación

de competencias laborales. Este enfoque busca una coordinación efectiva con otras entidades competentes para garantizar una formación adecuada del capital humano. Adicionalmente, el numeral 14 del artículo 2 del mismo decreto otorga al ministerio la responsabilidad de prevenir, inspeccionar, controlar y vigilar el cumplimiento de las normas laborales, asegurando la aplicación efectiva de las políticas y la imposición de sanciones cuando sea necesario.

La Ley 1636 de 2013 también juega un papel crucial en la promoción de la capacitación. El Artículo 41 de esta ley enfatiza que la capacitación para la inserción laboral debe ser un proceso organizado y ejecutado con el objetivo de preparar y desarrollar las capacidades de los individuos para el desempeño de funciones específicas. Esta ley también define en el Artículo 42 las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas (UVAE) como un mecanismo clave dentro de las empresas para mejorar las capacidades laborales a través de procesos internos de formación. Las UVAE representan un esfuerzo por integrar la capacitación en el entorno laboral de manera que mejore la capacidad de los empleados para enfrentar los desafíos del trabajo.

El Decreto 1072 de 2015, que expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, complementa estas disposiciones al establecer, en el numeral 2 del artículo 2.2.6.1.4.2, que las acciones de formación dirigidas a la población cesante tienen el propósito de aumentar las oportunidades de empleo. Este decreto refuerza el compromiso del gobierno con la formación continua y la preparación profesional de los individuos en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

Finalmente, el Decreto Ley 019 de 2012, que busca suprimir o reformar regulaciones y procedimientos innecesarios en la administración pública, incluyó un requerimiento al Departamento Administrativo de la Función Pública para emitir un concepto sobre el trámite de registro de las UVAE. Este concepto, aprobado mediante radicado número 20191000323011 del

4 de octubre de 2019, destaca la importancia de simplificar los procedimientos administrativos relacionados con la capacitación y la formación laboral.

### Figura 1

*Sistema Nacional de Capacitación*



*Fuente:* (Ministerio del Interior, 2005)

La capacitación es un elemento fundamental en el desarrollo de las organizaciones y el crecimiento profesional de los individuos. En Colombia, diversos marcos legales y normativos establecen los parámetros y obligaciones en torno a la capacitación, destacando su importancia para el mejoramiento de la capacidad institucional y el desarrollo integral de los empleados.

Según el Artículo 4 de la normativa vigente, la capacitación se define como un conjunto de procesos organizados que abarcan tanto la educación formal como la informal, conforme a lo establecido en la ley de educación. Esta definición subraya que la capacitación no solo extiende y complementa la educación inicial, sino que también busca generar conocimientos, desarrollar habilidades y promover cambios de actitud, con el objetivo de aumentar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo integral.

La ley de educación establece un marco institucional para la capacitación que incluye cinco componentes esenciales: un grupo de normas jurídicas y técnicas relacionadas con el

sistema de capacitación; figuras institucionales que guían, coordinan y regulan las actividades de formación; directrices de política e instrumentos de aplicación en las entidades públicas; diferentes medios y responsables para la ejecución de planes institucionales de capacitación; y bases conceptuales de la formación y capacitación para el sector público.

En el ámbito constitucional, el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia garantiza los principios mínimos para los trabajadores, y el Artículo 54 establece que es una obligación de los empleadores brindar la capacitación necesaria a su personal. Esta disposición resalta el compromiso del estado con la formación continua como un derecho de los trabajadores y una responsabilidad de los empleadores.

La Ley 115 de 1994, que expide la Ley General de Educación, establece el marco para la educación en Colombia, incluyendo la capacitación como un componente integral.

Posteriormente, la Ley 190 de 1995 introdujo normas para conservar la moralidad en la administración pública y erradicar la corrupción administrativa, reflejando el compromiso del estado con la integridad y la eficiencia en la gestión pública.

El Decreto Ley 1567 de 1998 creó el sistema nacional de capacitación y estímulos para los empleados, estableciendo una base para el desarrollo profesional en el sector público. Esta normativa fue complementada por la Ley 489 de 1998, que determinó el plan nacional de capacitación como una de las bases del sistema de desarrollo administrativo, enfatizando el ciclo de mejora continua en la gestión pública.

La Ley 734 de 2002, que expide el Código Único Disciplinario, también aborda la capacitación, estableciendo en el Artículo 33 el derecho de los empleados a recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones, y en el Artículo 34, el deber de recibir capacitación adecuada para un mejor desempeño.

En 2004, la Ley 909 estableció normas para el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, subrayando la capacitación como una herramienta esencial para mejorar la prestación de servicios. Esta idea se refuerza con el Decreto 1227 de 2005, que reglamenta la Ley 909 y el Decreto Ley 1567, y establece que los planes de capacitación deben basarse en estudios técnicos que identifiquen las necesidades de las áreas de trabajo y los empleados.

El Decreto 2539 de 2005 define las habilidades laborales exigidas a los empleados públicos y las generalidades de los diferentes niveles jerárquicos, mientras que el Decreto 024 de 2005 introduce la cátedra de derechos humanos y pedagogía de la reconciliación, destacando la importancia de la formación en estos temas para los funcionarios del distrito.

La Ley 1064 de 2006 establece normas para el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, promoviendo la educación no formal como un complemento a la educación general. Los decretos posteriores, como el Decreto 4465 de 2007, el Decreto 2482 de 2012, y la Circular externa N° 100-010-2014, continúan estableciendo directrices para la formación y capacitación, ajustando y actualizando los planes de formación de servidores públicos y asegurando la implementación de procesos formativos en derechos humanos.

Los decretos más recientes, como el Decreto 160 de 2014, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 894 de 2017, el Decreto 815 de 2018, y el Decreto 612 de 2018, reflejan un compromiso continuo con la regulación y el fortalecimiento de la capacitación en el sector público, abordando aspectos como la negociación de conflictos, el fortalecimiento de competencias laborales, y la inclusión de programas de capacitación anual.

## Metodología de la Investigación

Esta medición se realiza de acuerdo a la realización de tres indicadores:

**Cobertura:** En este se evidencia la eficacia donde se reconoce la cantidad de participantes entrenados en una etapa determinada, del total de participantes inscritos según las capacitaciones establecidas.

**% de cobertura del PIC= /Número de colaboradores Capacitados en el periodo/número de colaboradores programados) x100%.**

**Apropiación:** Se determina la adherencia del proceso de formación de los convocados y se valora por medio de un postest, se crea como propicia todos los resultados con resultado igual o mayor a 70%.

**% de apropiación al conocimiento= total de Evaluaciones con calificación satisfactoria igual o superior a 70%)/Total de colaboradores evaluados)x100% meta 70%**

**Satisfacción:** Se establece el resultado del colaborador frente a las actividades de aprendizaje y se evalúa por medio de encuestas de satisfacción de las actividades de formación en esta se evalúa puntos claves como: tema, expositor y lugar .Es positiva si se evidencia un resultado igual o mayor a 80%.

**% de satisfacción= (Total de evaluaciones con calificación igual o superior a 80%/Total de encuestas calificadas) X100% meta 70%**

### Cronograma de actividades planteadas anual

**Tabla 1**

*Cronograma de actividades planteadas anual*

<b>Plan de compensación.</b>									
Ítem	Acciones	Actividades específicas	Responsables	Recursos	Tiempo	Indicadores de control			
<b>1</b>	Eventos deportivos, recreativos y vacacionales	Crecimiento de capacidades deportivas por medio integración y cambio de ambiente, como un conocimiento diario a la actividad que realiza día a día, logrando formar espacios de integración, satisfacción personal, respeto y tolerancia	Área de recursos humanos	Presupuestado anual para ejecución del plan del programa de compensación	Anual con revisión	✓ Control de asistencia ✓ Informe trimestral ✓ Encuestas de satisfacción			
		Actividades artísticas y culturales			Eventos, musicales, artísticas, culturales (encuentros a museos, cine foros obras de teatro, grupos de danza, Club de lectura y escritura, música o entre otras)	Departamento de Bienestar	\$ 180.000.000	Anual con revisión bimensual	✓ Control de asistencia ✓ Informe trimestral ✓ Encuestas de satisfacción

3	Acciones de promoción y prevención en salud	actividades de salud mental enfocadas en la depresión, carga laboral conducta suicida, prevención de ansiedad, manejo estrés,	Líder de psicología	Anual con revisión bimensual	✓ Control de asistencia ✓ Informe trimestral ✓ Encuestas de satisfacción
4	Capacitación informal en artes y artesanías	Enfocado en realizar cursos y talleres que permitan a los empleados mostrar sus talentos y destrezas según las preferencias de los empleados de la empresa.	Área de gestión humana / Líder de Bienestar	Anual con revisión bimensual	✓ Control de asistencia ✓ Informe trimestral ✓ Encuestas de satisfacción
5	Promoción programas de vivienda	Impulsar la inscripción para el beneficio de los programas que brinda la caja de compensación, como: actividades de vivienda, acuerdos con entidades bancarias y prioridad para la solicitud de subsidio y prestamos de vivienda.	Líder de Bienestar	Anual con revisión bimensual	✓ Informe trimestral ✓ Encuestas de satisfacción
6	Capacitación formal	Se enfoca en generar espacios de capacitación mediante el método de grados enfocado al personal en carreras administrativas y el	Capacitadores	Anual con revisión bimensual	✓ Control de asistencia ✓ Informe trimestral ✓ Encuestas de satisfacción

---

		consumo sale de los recursos monetarios de bienestar			
		Va dirigido a todos los funcionarios de la organización, en la importancia de conservar un ambiente laboral agradable basado en el respeto, el compañerismo colaboración y el trabajo, el compañerismo en equipo.	Talento humano	Anual con revisión bimensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe trimestral</li> <li>✓ Encuestas de satisfacción</li> </ul>
7	Calidad de vida laboral				
		Va dirigido a equipos de trabajo y un reconocimiento equivalente máximo a 40 SMMLV.Los empleados de la subred tendrán como deber asistir a los programas de bienestar para lograr motivar el buen funcionamiento del programa de compensación.	Recursos humanos	Anual con revisión bimensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe trimestral</li> <li>✓ Encuestas de satisfacción</li> </ul>
8	Incentivos no pecuniarios				
		Está enfocado en brindar la oportunidad a todos sus funcionarios de ejecutar trabajo en casa, teletrabajo y horarios flexibles con el fin de que puedan compartir tiempo de calidad con su familia.	Coordinador del área	Anual con revisión bimensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Control en la asistencia</li> <li>✓ Informe trimestral</li> <li>Encuestas de satisfacción</li> </ul>
9	Teletrabajo				

---

---

	Está enfocado en generar calidad de vida en sus			
	empleados, brindando la oportunidad de		Anual	✓ Control de asistencia
	disfrutar fechas especiales con su familia, como	Líder de	con	✓ Informe trimestral
<b>10</b>	descansos cumpleaños propio y de sus hijos, graduación,	Bienestar	revisión	✓ Encuestas de
	día de la familia, descansos por cumplimientos		bimensual	satisfacción
	de metas, solicitar vacaciones parciales de			
	acuerdo con la necesidad de cada uno.			

---

*Fuente:* (Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2019)

### Cronograma de actividades planteadas anual

**Tabla 2**

*Cronograma de actividades planteadas anual*

N	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	Cronograma											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
1	Identificación, Vocación por la misión y acciones de beneficencia			X			X			X		X	
2	actividades de salud mental enfocadas en la depresión, carga laboral conducta suicida, prevención de ansiedad, manejo estrés												
3	Diferentes formas de trabajo (Horario flexible, Teletrabajo y trabajo en el hogar)			X			X			X			X
4	Planificación que contribuyen al bienestar y a la sostenibilidad			X			X			X			

---

Actividades lúdicas (encuentros a museos, cine foros												
<b>5</b>	obras de teatro, grupos de danza, Club de lectura y escritura, música o entre otras)											
		X					X					X
<b>6</b>	Celebración de fechas especiales											
		X										
Apoyo en momentos de calamidad acompañamiento												
<b>7</b>	a la familia (manejo integral del duelo)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Centro de Escucha											
	Eventos de servicios ofreciendo productos											
<b>8</b>	Ferias de emprendimiento, formación de habilidades vivienda, seguros, planes, cursos y vacaciones											
		X						X		X		X
<b>9</b>	Reconocimiento a profesiones y oficios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>10</b>	Reconocimiento de Cumpleaños Administrativos y trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>11</b>	Estrategias de comunicación entre los diferentes departamentos											
								X		X		X

---

<b>12</b>	Acondicionamiento para el retiro, Ocupacionales, Financieros, Psicosociales y Saludables	X	X	X	X
<b>13</b>	Oportunidades para ejercer cargos de Carrera Administrativa o cambios en OPS.  Formación de Líderes	X	X	X	X
<b>14</b>	Talleres de destreza grupales (comunicación asertiva, buen trato trabajo en equipo, solución de conflictos)	X	X	X	X
<b>15</b>	Planes de educación y comunicación (Podcast y Revista Digital)		X	X	X

*Fuente:* (Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, 2019)

**Desarrollo de la actividad****Acciones**

1. Actividades deportivas, recreativos y vacacionales.
2. Actividades artísticas y culturales
3. Actividades de promoción y prevención en Salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías.
5. Promoción Programas de vivienda.
6. Capacitación Formal.

**Responsable**

Dirección de Talento Humano de la entidad; con ayuda del profesional y/o técnico de Bienestar.

**Recursos**

Postulado asignado para el Desarrollo del Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2024 corresponde a la suma de ciento ochenta millones m/cte. y con el apoyo de los convenios con las empresas.

**Tiempo de duración**

Anual y se mide cada trimestre.

**Indicadores de control**

El Seguimiento de los recursos establecidos, el personal responsable debe realizar informes trimestrales que denoten el grado de cumplimiento del cronograma.

**Indicador de Cobertura**

Este indicador ayuda a determinar la cifra de empleados favorecidos en el periodo, del total de trabajadores beneficiados en un lapso, del total del personal proyectados de acuerdo con

las acciones enfocadas en el Plan, se realiza una evaluación como instrumento de verificación la cual se ejecuta de manera mensual.

- % de cobertura de Plan:  $(\text{Número de colaboradores beneficiados en el periodo} / \text{Número de colaboradores programados}) \times 100\%$  meta 85%.

### **Indicador de Cumplimiento**

Permite identificar el valor de ejecución del plan mediante herramientas de inspección las cuales se efectuarán mensualmente.

- % de cobertura de Plan:  $(\text{Número de actividades ejecutadas en el periodo} / \text{Número de actividades programadas en el periodo}) \times 100\%$  meta 95%.

### **Indicador de Satisfacción**

Identifica el impacto y permite identificar el nivel de satisfacción con la acción realizada y se cronometra a través de una encuesta que se evalúan puntos como: experiencia, lugares, divulgación y publicidad, como inspección se realiza seguimiento cada mes con se presenta de manera trimestral.

- % de satisfacción:  $(\text{Total de evaluaciones con calificaciones igual o superior al } 80\% / \text{Total de evaluaciones calificadas}) \times 100\%$  meta 80%.



## Resultados

Teniendo en cuenta que la investigación realizada sobre la capacitación de los empleados es de gran importancia para tener buen desempeño, arroja los siguientes resultados que son:

**Reacción:** En esta parte se mide el grado de satisfacción que han tenido las personas al recibir la capacitación, también se tiene una opinión de la persona que brinda la capacitación, los temas a tratar, estos resultados se obtienen al realizar una encuesta de satisfacción

**Aprendizaje:** en este punto se observa el nivel en el que se incrementan los conocimientos o habilidades adquiridas por los empleados gracias a la capacitación brindada, este punto es útil cuando se trabajan con habilidades manuales y contenidos.

**Conducta:** Se estudia la capacidad la aplicación de lo que sea aprendido en el puesto de trabajo, esto se puede analizar a través de observaciones y entrevistas, la meta es dejar claro si se ha aminorado la brecha entre la competencia del empleado ahora y después del curso

**Resultado:** En este punto se valora el cambio generado por el empleado a partir de la capacitación.

## Conclusiones

En el mundo empresarial la capacitación y el desarrollo humano es algo fundamental para respaldar la adaptabilidad de los colaboradores a las organizaciones y llevarlas al éxito, toda empresa debe entender que es fundamental idear programas que permitan capacitación y crecimiento de recursos humanos eficaces para estimular el crecimiento de los colaboradores y mejorar su función en todas las áreas.

Por otra parte, el plan de compensación e incentivos es una gran estrategia para tener talento de calidad por ende obtener la satisfacción, ambiente laboral positivo, retención, reducción de la rotación, incremento de la rentabilidad , recompensación e motivación de los colaboradores en su cargo de trabajo, toda empresa debería tener un plan como este, ya que los sueldos de los colaboradores en su totalidad no les alcanza para cubrir todas las necesidades, este es un plan efectivo ya que trae muchos beneficios para que los colaboradores cubran en una totalidad sus necesidades tanto económicas como en especie.

## **Recomendaciones**

Se considera que la empresa debe invertir en programas de desarrollo profesional centrados en el fortalecimiento de habilidades, la comunicación y el liderazgo que mejoren el desempeño y la retención del personal.

Antes de implementar un programa de capacitación, se debe asegurar de comprender cuales son aquellas debilidades específicas en las que se viene fallando para garantizar que el contenido sea relevante y útil.

Se debe diseñar un programa que sea atractivo a los colaboradores, con bases robustas pero concretas y visuales, puesto que los tiempos modernos no permiten largas sesiones, así que deben ser claras en los temas y en la forma de aplicarlos.

La formación es fundamental y debe tener un seguimiento constante en los empleados mediante el manejo y evaluación de los indicadores.

### Referencias Bibliográficas

- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). *Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes*. Obtenido de Revista de las Sedes Regionales, vol. XVI, núm. 33:  
<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cota Luévano, J. A., & Rivera Martínez, J. L. (2015). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Sonora: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- León Ramento, C. C. (2021). *La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad*. Obtenido de EDUMECENTRO vol.13 no.2 Santa Clara:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742021000200019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019)
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (2019). *Modelo de Atención Integral en Salud*.
- Ministerio del Interior. (2005). *Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos*. Obtenido de Mininterior: <https://www.mininterior.gov.co/normativas/sistema-nacional-de-capacitacion-y-el-sistema-de-estimulos/>
- Pérez Morejón, K. (2023). *El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización*. Obtenido de Coodes vol.11 no.2 Pinar del Río:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2023000200006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006)
- Rojas Bustamante, K. L. (2017). *Programa de Capacitación en Desarrollo Profesional para Empoderar a Mujeres del*. Obtenido de Repositorio de la UNAD:  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/13285/33369461.pdf?sequence=3>
- Senge, P. (2010). *La Quinta Disciplina*. Buenos Aires: Granica. Obtenido de  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/94ce0359b5ac5efaccca3a941d41d396.pdf>

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. (2019). *BIENESTAR ESTIMULOS E*

*INCENTIVOS*. Obtenido de <https://www.subredsur.gov.co/gh-cvc-bie-pl-01-v8-bienestar-estimulos-e-incentivos/>

Sutton, R., & Pfeffer, J. (Enero de 2000). *The Knowing - Doing Gap: How Smart Companies*

*Turn Knowledge into Action*. Obtenido de Researchgate:

[https://www.researchgate.net/publication/240487124\\_The\\_Knowing\\_-\\_Doing\\_Gap\\_How\\_Smart\\_Companies\\_Turn\\_Knowledge\\_into\\_Action](https://www.researchgate.net/publication/240487124_The_Knowing_-_Doing_Gap_How_Smart_Companies_Turn_Knowledge_into_Action)