SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD

SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA

# ACCIÓN O PROCESO INTEGRAL E INTEGRADO: GESTIÓN TERRITORIAL DE LA ATENCIÓN PRIMARIA SOCIAL PARA LOS PROCESOS DE GSP-PSPIC

## LINEA OPERATIVA O SUBPROCESO: ACCIONES TRANSVERSALES DE APOYO A LA GSP-PSPIC

## ACCIÓN DE GESTIÓN PARA EL BIENESTAR: EDUCACIÓN PARA LA SALUD PÚBLICA - EDUCACIÓN TRANSFORMADORA

**VIGENCIA: OCTUBRE 1 DE 2025 A 30 DE JUNIO 2027**

**Bogotá D.C. 29 de diciembre de 2025**

## Contenido

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar o acción de gestión para el bienestar ..... 3

2. Descripción de la acción de bienestar o acción de gestión para el bienestar: ..... 4

3. Indicadores ..... 54

 Control de cambios ..... 64

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE SALUD

# FICHA TÉCNICA ACCIÓN DE GESTIÓN PARA EL BIENESTAR: Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación para la salud pública -Educación Transformadora

## 1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar o acción de gestión para el bienestar

La educación se entiende como el proceso ético y político que el sujeto asume para su propia transformación, la de los demás y la de sus realidades. En este proceso se construye conocimiento desde las experiencias, saberes y posturas de todos los sujetos que se encuentran en un diálogo diverso. En la educación es donde el ser humano puede desplegar sus potencialidades es decir sus capacidades como una de las condiciones para la transformación social. El proceso de educación para la salud pública propicia un ambiente de respeto y reconocimiento mutuo donde se ponen en diálogo los saberes para la negociación de significados y darle sentido a las acciones y prácticas que se problematizan. Se busca una nueva comprensión de las realidades y las problemáticas, más situada, más contextualizada, y que en esa discusión puedan lograrse acuerdos para la acción transformadora.

Desde esta apuesta las capacidades se entienden como parte constitutiva de la estructura humana y que, para ser desarrolladas tanto en el nivel individual como colectivo, implican potencialidades que requieren condiciones (oportunidades) y se expresan en habilidades para que las personas y territorios puedan desarrollar sus propios proyectos de vida saludables y promuevan iniciativas de base comunitaria para proteger los entornos y promover el cuidado colectivo. Además, se construyen en la acción, están ancladas a la experiencia y la práctica de las personas que viven una situación determinada y gracias a las capacidades pueden adaptarse y saber qué hacer para resolverla (Vargas et al.,2022).

Así el desarrollo de capacidades se materializa en los procesos de educación para la salud pública, como la posibilidad de planear y realizar acciones desde una educación transformadora con el propósito de generar autonomía en los sujetos y pensamiento crítico para tomar mejores decisiones alrededor de su salud y su vida.

En ese sentido, la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora es una acción orientadora y operativa que organiza el trabajo de los equipos de Educación de las Subredes Integradas de Servicios de Salud, con el propósito de que los procesos educativos desarrollados en el marco de los convenios GSP-PSPIC respondan de manera coherente a la perspectiva pedagógica crítico-dialógica.

Esta perspectiva crítico-dialógica propone una revisión crítica a la educación tradicional que aún sigue centrándose en los contenidos y en la imposición de conocimientos desde la postura de un experto y que invisibiliza los saberes y experiencias de los participantes en los procesos educativos. Apostarle a lo dialógico es también una oportunidad para

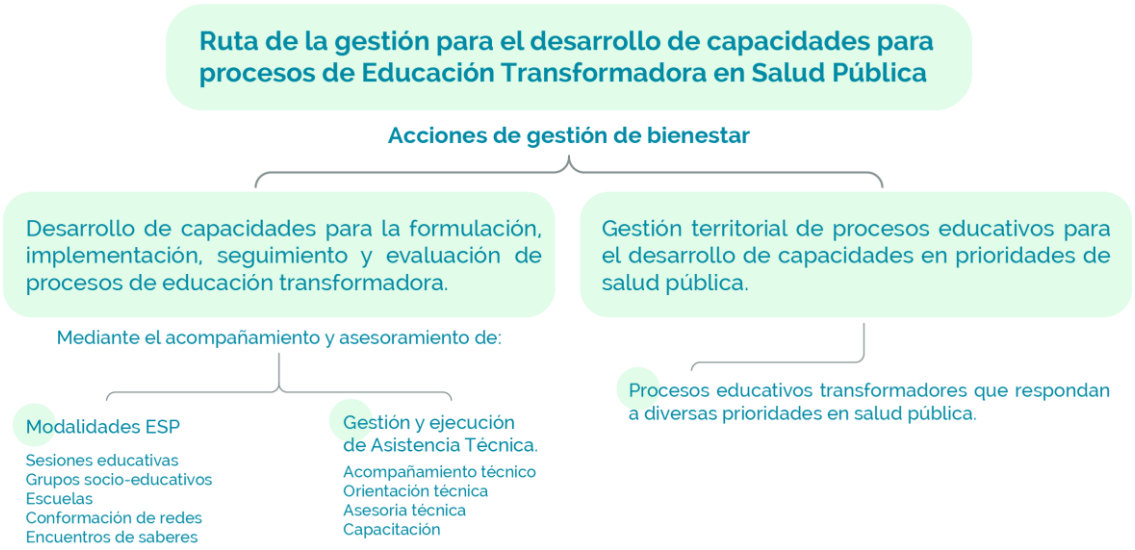
fortalecer las capacidades del talento humano para mejorar su relacionamiento con los diferentes sujetos del acto educativo. Por eso esta perspectiva es una apuesta por una educación situada, participativa y transformadora, que promueve el desarrollo de capacidades personales, institucionales y sociales orientadas a la transformación de las realidades sociosanitarias de los sujetos, las familias y las comunidades.

### 1.1 Objetivo General

Promover el desarrollo de capacidades de los equipos de los convenios GSP-PSPIC que lideran acciones de bienestar de naturaleza educativa, en el marco de la promoción de la salud y el bienestar y de la gestión del riesgo para favorecer el bienestar colectivo e individual en los territorios, mediante la implementación de asistencia técnica y acciones territoriales orientadas por la perspectiva pedagógica crítico-dialógica.

## 2. Descripción de la acción de bienestar o acción de gestión para el bienestar: Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.

La Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora se desarrolla en dos líneas de trabajo: desarrollo de capacidades para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de procesos de educación transformadora y la gestión territorial de procesos educativos para el desarrollo de capacidades en prioridades de salud pública.




Fuente: elaboración propia

A continuación, la descripción de cada línea de trabajo.

## 2.1. Desarrollo de capacidades para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de procesos de educación transformadora

Esta línea se enfoca en el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los equipos que lideran acciones de bienestar en el marco de la promoción de la salud y el bienestar con naturaleza educativa, participativa y organizativa —como sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas de formadores de redes para el bienestar, encuentros de saberes o la conformación y mantenimiento de redes sociales y comunitarias — así como del proceso de asistencia técnica, entendido como parte de la gestión del riesgo para favorecer el bienestar colectivo e individual en los territorios.

Para ello, los equipos de Educación Transformadora –ET, planearán, implementarán y evaluarán asistencias técnicas en cualquiera de sus tipologías (orientación técnica, asesoría técnica, acompañamiento técnico o capacitación), con el fin de acompañar pedagógicamente a quienes tienen a su cargo procesos educativos en sus distintas modalidades (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas, redes, encuentros de saberes, entre otros).

Reconociendo que la perspectiva pedagógica crítico dialógica y la diversidad de escenarios educativos pueden representar un desafío, las asistencias técnicas también serán concebidas como espacios de aprendizaje colectivo que faciliten la comprensión y apropiación del enfoque crítico-dialógico en las prácticas cotidianas.

Asimismo, entendiendo que, misionalmente en el sector salud, la asistencia técnica está asociada la mayoría de las veces, a la gestión del riesgo para favorecer el bienestar colectivo e individual en los territorios, esta línea busca que los equipos de ET orienten, acompañen y faciliten de manera estratégica los procesos de asistencia técnica desarrollados en el marco del GSP-PSPIC, reconociendo que estos también son escenarios educativos.

Desde una mirada pedagógica, la asistencia técnica no se reduce a una acción instrumental o meramente administrativa, sino que implica generar condiciones para el diálogo, la reflexión crítica y la construcción colectiva de saberes. En este sentido, la orientación estratégica debe comprender el proceso como un todo, promoviendo análisis institucionales que permitan aprender de la experiencia, identificar tensiones y fortalecer las prácticas.

Se espera que esta línea contribuya a que todos los procesos educativos y asistencias técnicas —independientemente del equipo que las implemente— estén guiadas por una apuesta pedagógica crítico-dialógica e integren prácticas de evaluación y autoevaluación que favorezcan el mejoramiento continuo y fortalezcan su capacidad transformadora.

**Modalidades para el desarrollo de capacidades personales, sociales e institucionales desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógica a través de procesos educativos, participativos y organizativos**

La Educación Transformadora desde una perspectiva pedagógica crítico-dialógica se materializa a través de diversas modalidades que permiten desarrollar procesos educativos situados, participativos y transformadores, según las características de los territorios, las poblaciones y los contextos institucionales. Cada modalidad representa una apuesta distinta —pero complementaria— y en conjunto, componen una especie de ecosistema educativo desde lo promocional y preventivo en el GSP-PSPIC.

Podemos encontrar diversas modalidades en lo promocional que van desde sesiones o talleres educativos, grupos socioeducativos, escuelas de formación de formadores, encuentros de saberes hasta la conformación de redes sociales y comunitarias, cada uno de los cuales puede darse de manera particular o simultánea y/o progresivamente.

Las acciones educativas tienen un objetivo fundamental que es el desarrollo de capacidades personales, sociales e institucionales que buscan transformaciones en los sujetos y en sus prácticas de salud, así como en los procesos de gestión de la salud pública. Es importante tener en cuenta que la educación juega un papel fundamental en la creación de prácticas institucionales y relaciones sociales que promueven una cultura favorable a la vida y la salud. En este sentido, la educación para la salud pública permite problematizar las realidades sociosanitarias de las personas y favorecer un relacionamiento más crítico y autónomo con otras personas, comunidades e instituciones para "coproducir modos, condiciones y estilos favorables a la vida y salud".

A continuación, encontrará la descripción de cada modalidad educativa para el desarrollo de lo promocional y las formas en que se pueden realizar:

**1.Sesiones educativas**

Una sesión educativa es el punto de partida de cualquier proceso educativo, es un espacio de encuentro entre saberes, sentires, experiencias y prácticas, donde a través del diálogo es posible reflexionar colectivamente sobre las realidades sociosanitarias. Desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógica, no se trata de una transmisión vertical de conocimientos, sino de una construcción compartida orientada a desarrollar capacidades para vivir una vida más saludable.

Las sesiones educativas pueden desarrollarse como parte de un proceso sostenido —por ejemplo, en el marco de un grupo socioeducativo o una escuela— que permita consolidar vínculos, generar confianza, y avanzar en un proceso de enseñanza-aprendizaje o pueden ser sesiones únicas, cuidadosamente planeadas para responder a un momento concreto, una necesidad identificada, una coyuntura particular. En ambos casos, la intención debe ser siempre dialógica, reflexiva y situada.

Una sesión educativa desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógico está estructurada en momentos intencionados que permiten generar procesos educativos más reflexivos, participativos y transformadores. Cada momento cumple una función específica dentro del encuentro, y su sentido va más allá de una secuencia metodológica: es una apuesta por construir colectivamente prácticas saludables desde el reconocimiento de las experiencias, saberes y contextos de las y los participantes.

Estos son los 5 momentos que contempla cada sesión educativa:

- **Encuadre inicial**

Este momento marca la apertura de la sesión y tiene como propósito generar un ambiente de confianza, acogida y cuidado. Aquí se da la bienvenida, se presentan los participantes y se socializan los objetivos de la sesión. También se puede realizar una actividad rompehielos que permita romper silencios, activar la participación y facilitar el reconocimiento del grupo. Desde lo crítico-dialógico, este no es solo un momento

logístico, sino una forma de establecer relaciones horizontales, reconocer expectativas y comenzar a tejer vínculos que sostendrán el diálogo durante la sesión.

- **Compartir de experiencias**

Este momento busca hacer visibles los saberes, sentires y vivencias de quienes participan. A través del diálogo, se reconoce que toda persona es portadora de conocimiento y experiencia valiosa y situada. Este intercambio permite identificar puntos comunes y divergentes, dando lugar a una comprensión más amplia y colectiva del tema. La escucha activa, el respeto y la validación de las voces presentes son fundamentales. El equipo facilitador debe acompañar y reencauzar las intervenciones para no perder el foco, pero sin imponer verdades.

- **Profundización temática (teórico-práctica)**

Aquí se comparten los contenidos técnicos, conceptuales y prácticos que enriquecen la discusión, en diálogo con lo compartido previamente. No se trata de “explicar” o “enseñar” en términos tradicionales, sino de proponer un punto de vista que, en diálogo con las experiencias del grupo, permita analizar críticamente la realidad y complejizar la reflexión colectiva. La profundización debe mantenerse cercana a la experiencia, evitando abstracciones descontextualizadas. Lo técnico cobra sentido cuando se vincula con lo vivido, se problematiza y se orienta a la acción transformadora.

- **Resignificación colectiva o síntesis**

En este momento se reconstruyen colectivamente los aprendizajes construidos a lo largo de la sesión. No es solo una “conclusión”, sino una oportunidad para resignificar lo dialogado, conectar ideas, recoger las voces del grupo y darles un nuevo sentido para llevarlo a la práctica, al espacio cotidiano y resignificarlo. La tarea del equipo facilitador es integrar los aportes y devolverlos al grupo como parte de un tejido común de conocimiento, sin homogeneizar ni cerrar el debate, sino dejando abiertas nuevas preguntas o caminos de acción. En la resignificación colectiva, se transforma tanto la experiencia de los participantes como la propia.

- **Retroalimentación y evaluación**

Este es un momento reflexivo para valorar lo aprendido, tanto por las y los participantes como por el equipo facilitador. Se pueden explorar los logros alcanzados, las tensiones que surgieron, las emociones movilizadas y las posibilidades de aplicar lo aprendido en la vida cotidiana. Más que una evaluación en términos de “cumplimiento” o calificación, se trata de un ejercicio dialógico que permite reconocer avances, identificar aspectos a profundizar, y mejorar en los procesos educativos.

La sesión educativa responde a temáticas puntuales que se trabajan con 10 hasta máximo 25 personas. Tienen una duración de ejecución de mínimo 1 hora y 2 horas adicionales para planeación y sistematización. Las sesiones educativas en lo posible deben realizarse por una dupla para garantizar su adecuado desarrollo y promover la interdisciplinariedad.

## 2.Grupos socioeducativos

Un grupo socioeducativo es un proceso educativo sostenido en el tiempo que se compone de una serie de sesiones educativas que permiten el desarrollo de capacidades para la acción transformadora de las realidades sociosanitarias.

Desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógica que guía la Educación Transformadora, los grupos socioeducativos se entienden como procesos y espacios de encuentro entre saberes, experiencias y afectos, donde se interpelan las causas estructurales de los procesos de salud-enfermedad-atención-cuidado y se apuesta por una praxis ética, política y transformadora en respuesta al modelo biomédico hegemónico.

Un grupo socioeducativo desde esta perspectiva se caracteriza por:

- Los grupos socioeducativos son procesos que se desarrollan en un mínimo de 5 a 10 sesiones con una frecuencia quincenal o mensual. Se recomienda que sea acompañado por dos facilitadores. Cada sesión tiene una duración mínima de 2 horas por sesión para la implementación y 2 horas para planeación y sistematización.
- Al tratarse de un proceso, los grupos socioeducativos deben mantener la participación de las mismas personas en cada una de las sesiones.
- Apostar por el diálogo como eje central, entendido no solo como técnica comunicativa, sino como una forma de relación educativa basada en el reconocimiento mutuo y el encuentro ético. En palabras de Zea-Bustamante[1], “el diálogo [...] como encuentro intencionado y nunca neutral, donde, a través de la palabra, se logra que quienes participan signifiquen su mundo [...] y transformen sus realidades”.
- Contar con facilitadores que actúan como mediadores del aprendizaje, no como transmisores de un saber. Su rol es orientar espacios de reflexión que posibiliten el diálogo como epicentro del encuentro. Este equipo facilitador debe planear sistemáticamente cada sesión. Se recomienda para la realización de las sesiones un trabajo interdisciplinario para el abordaje de las temáticas y propiciar un trabajo colaborativo con los participantes donde algunos de ellos(as) puedan asumir responsabilidades en la planeación y ejecución de las sesiones esto con el objeto de fortalecer liderazgos.
- Tener como base el reconocimiento del otro como sujeto histórico y portador de saberes, superando visiones asistencialistas o culpabilizantes de la salud.
- Contextualizar y concertar los contenidos y metodologías, es decir, vincular las experiencias concretas de las personas y comunidades con las dimensiones estructurales que determinan la salud.

- Fomentar vínculos afectivos, redes de apoyo y cuidado mutuo, entendiendo que el afecto y lo comunitario también son políticos y transforman los modos de habitar el mundo.

Requisitos para conformar grupos socioeducativos:

Los facilitadores de los grupos socioeducativos deben previamente reconocer las particularidades del territorio y su población para orientar mejor el desarrollo del grupo y responder integralmente a sus necesidades.

Una vez esté identificado el grupo de interés se convoca para un primer encuentro donde se debe realizar un diagnóstico rápido participativo para el reconocimiento de intereses y necesidades frente a las temáticas de aprendizaje, habilidades socioemocionales a desarrollar y la definición de acuerdos para el funcionamiento de los encuentros (por ejemplo: respeto por el uso de la palabra, escucha activa, puntualidad, permanecer hasta finalizar, manejo adecuado del tiempo, cumplir con compromisos asignados). A partir del diagnóstico se elabora un plan de trabajo concertado entre las partes. Es importante que al cierre de cada sesión se haga una valoración del encuentro y en la última sesión un balance del proceso en el grupo.

**3. Escuelas de formadores de redes para el bienestar**

Las Escuelas de formadores de redes para el bienestar son espacios educativos diseñados para desarrollar capacidades personales y sociales que den respuesta a necesidades o situaciones problemáticas presentes en los territorios. En las escuelas participan actores que tienen un rol de liderazgo en sus comunidades y cumplen un papel multiplicador en su territorio, la mayoría de los cuales están articulados a algún tipo de organización social o comunitaria. Las escuelas de formadores tienen como meta la conformación o consolidación de redes sociales y comunitarias para dar respuesta a una necesidad sentida de la población en un territorio específico, donde los participantes estén en capacidad de liderar, gestionar y mantener dicha red.

Se entiende por redes sociales y comunitarias para el bienestar aquellas estructuras de vínculos o interacciones dinámicas entre actores de un territorio que pueden ser actores sociales, comunidades o instituciones públicas y/o privadas que comparten conocimientos, experiencias y recursos para coordinar entre sí acciones que tienen como propósito común dar respuesta a situaciones problemáticas coyunturales o estructurales presentes en los distintos territorios. La conformación y consolidación de las redes moviliza la participación colaborativa entre actores para el abordaje integral de los determinantes sociales de la salud y el bienestar acumulando progresivamente condiciones necesarias para mejorar las realidades sociosanitarias y reducir desigualdades sociales en las personas, familias y comunidades.

Una red se consolida cuando establece interacciones dialógicas de horizontalidad, adaptabilidad y apertura, lo que además exige la coordinación y construcción de acuerdos que permitan la sostenibilidad de proyectos comunes. Las redes son cambiantes, flexibles, recíprocas, promueven la solidaridad y la inclusión, y admiten que sus integrantes cambien de roles según las iniciativas que emerjan en la red.

Las redes sociales y comunitarias son sistemas complejos e interconectados que requieren el intercambio permanente de información, recursos, conocimientos y soporte social alrededor de intereses e iniciativas comunes. La interacción entre quienes conforman la red permite el desarrollo de procesos de autogestión para el bienestar social y comunitario.

Para la conformación de estas redes, las escuelas se contemplan como un proceso periódico y sostenido en el tiempo. El proceso formativo contempla un diagnóstico rápido participativo y 3 frentes de acción (desarrollo de capacidades, desarrollo de contenidos y desarrollo de la red):

En el diagnóstico rápido participativo o DRP se identifican y priorizan con los propios actores sus necesidades y problemáticas, y se busca que su voz sea escuchada y tenida en cuenta tanto en ese reconocimiento de intereses como en el diseño de propuestas para buscar soluciones y tomar decisiones. El diagnóstico se realiza mediante herramientas participativas (talleres, entrevistas, mapas parlantes, recorridos territoriales, entre otros). Este diagnóstico se debe realizar en la primera sesión de las escuelas y es el insumo para planear el proceso formativo.

Una vez priorizadas y validadas las necesidades alrededor de temas de interés o problemáticas con los participantes de la escuela, se propone el diseño de los 3 frentes de acción, así:

- En el primero se busca fortalecer las capacidades personales de los líderes participantes, en temas como habilidades socioemocionales, organizativas y de gestión entre otras.
- En el segundo se desarrollan los contenidos teórico-prácticos que den respuesta a los intereses de formación y temáticas priorizadas.
- En el tercero es fundamental trabajar temas de formación y consolidación de redes, cómo se gestiona el mantenimiento y sostenibilidad de estas, y como se establecen tejidos y articulación con otras redes.

Los facilitadores de las Escuelas son los colaboradores del convenio GSP-PSPIC dispuestos para la realización de las acciones y los procesos integrales e integrados. Los equipos de educación para la salud pública de las subredes no ejecutan las sesiones de escuela, su papel es orientar a los facilitadores en la apuesta pedagógica y en las herramientas didácticas requeridas para dinamizar las sesiones de las escuelas.

También podrán participar en el desarrollo de las sesiones de las escuelas invitados expertos o personas de las comunidades que por su experiencia y trayectoria pueden aportar a este ejercicio reflexivo.

El número de encuentros para las Escuelas es de mínimo 6 a 10 sesiones, con una duración mínima de 4 horas por sesión, su frecuencia depende de la concertación que se haga con los participantes, puede ser quincenal o mensual. Los facilitadores de las sesiones de escuela de formadores serán mínimo dos por sesión. Se debe considerar la necesidad que en el proceso participen profesionales de diferentes áreas. Cada sesión debe contar con una hora de los profesionales para la planeación y una de evaluación/sistematización. Como el proceso de conformación de las escuelas requiere identificar y convocar líderes, se estima que entre octubre a diciembre de 2025 se den los procesos de sesiones educativas o grupos socioeducativos para la identificación de liderazgos tanto en esos espacios como en otros procesos participativos de la Secretaría, esto con el fin de realizar una fase de alistamiento y convocatoria de las escuelas para el primer semestre de 2026.

Algunas acciones que deben realizarse para ayudar a garantizar la sostenibilidad de las Escuelas de formadores son:

- Disponer de un repositorio abierto y compartido por los integrantes de la escuela y la SDS: la escuela dispondrá de módulos, guías metodológicas y recursos pedagógicos para facilitar una réplica autónoma y contextualizada en los territorios. Estos serán alojados en un repositorio virtual que estará a disposición de los colaboradores. Los contenidos pueden complementarse con otros materiales que puedan ser de utilidad.
- Monitoreo participativo: diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación participativos basados en la experiencia de los participantes que permitan realizar ajustes continuos a la propuesta formativa y compartir de lecciones aprendidas.

Nota: las escuelas deben privilegiar la participación de:

- Personas con capacidades de liderazgo identificadas en las sesiones educativas/talleres y en los grupos socioeducativos.
- Personas con capacidades de liderazgo identificadas en procesos previos de la Subsecretaría de Gestión territorial participación y servicio a la ciudadanía o de la Subsecretaría de Salud Pública y que no estén actualmente vinculados a un proceso formativo de alguna de las dependencias.
- Personas vinculadas a organizaciones sociales y comunitarias (las redes las dinamizan las organizaciones más que los personas, por tanto, es importante prestar atención para que la mayoría de los integrantes de una escuela sean lideres y lideresas de esas instancias).
- Es importante realizar una caracterización inicial de los participantes para reconocer sus trayectorias, saberes, necesidades y motivaciones.

## 4. Consolidación y mantenimiento de las redes sociales y comunitarias

Como se ha mencionado, el producto de las Escuelas es la conformación y mantenimiento de Redes sociales y comunitarias que dan respuesta a diferentes necesidades en los territorios. En ese sentido, es importante tener en cuenta que las redes sociales y comunitarias logran cohesión y sostenibilidad en el tiempo mediante la conexión y fortalecimiento de sus vínculos, esto requiere que se propicien encuentros de escucha activa, negociación y participación entre los integrantes, así como el desarrollo de capacidades para gestionar y administrar los recursos. Por lo anterior es necesario establecer espacios de encuentro de manera regular y definir mecanismos de comunicación permanente, caracterizados por el respeto para que la información fluya.

Un aspecto importante en el mantenimiento de las redes es facilitar procesos de actualización o profundización temática para sus integrantes, además del fortalecimiento de sus capacidades, y la motivación a formar nuevos líderes. También es necesario el acompañamiento para que la red consolide alianzas con otros líderes, organizaciones o instituciones de cara al logro de objetivos comunes.

Un mecanismo fundamental para el seguimiento de las redes es la conformación de mesas de gestión y diálogo, estas constituyen espacios para la concertación de planes de acción o definición de rutas de trabajo, la revisión de acuerdos y avances, la discusión de propuestas o de problemáticas que deban abordarse en el trabajo articulado de la red; así mismo este espacio sirve para el reconocimiento y fortalecimiento del vínculo entre sus integrantes y la articulación de nuevos participantes.

Facilitar el contacto y la articulación con otros actores, es una de las tareas del acompañamiento que puede desarrollarse desde los convenios GSP-PSPIC, para esto se dispone de espacios como la Mesa Local de Bienestar, en tanto, allí confluyen actores del gobierno local, del sector y de otros sectores, así como líderes y lideresas comunitarias que hacen presencia en el territorio y que trabajan mancomunadamente por movilizar las prioridades locales. Adicionalmente, se debe propiciar el contacto con los diferentes espacios autónomos que se hayan acordado entre los integrantes de la red.

En el acompañamiento a las redes es muy importante analizar las formas de relacionamiento entre sus integrantes (colaborativas, conflictivas, horizontales, verticales etc..), la configuración de liderazgos a su interior, la construcción de acuerdos y negociaciones, la constitución de nodos organizativos o territoriales claves para su articulación; además es importante reconocer cuáles son los cuellos de botella y obstáculos para su accionar.

Este análisis de las redes implica describir las estructuras relacionales que se dan entre los sujetos y las organizaciones, cuáles son los atributos de esos vínculos, como interactúan, como se comunican o como colaboran y se coordinan, entre otros. La lectura

y análisis de esas estructuras es lo que permite establecer sus niveles de configuración en el tiempo.

De igual forma se puede analizar la dimensión estructural de la red relacionada con su tamaño, densidad, composición, dispersión y homogeneidad o heterogeneidad del vínculo (como edad, nivel educativo, sexo, género) y la dimensión funcional de la red, referida a los aportes a quienes la conforman, por ejemplo: soporte social, espacios para el desarrollo de capacidades, ayuda material, acceso a contactos y mayor interacción social, entre otros.

Así mismo, reconocer los atributos del vínculo permite identificar la estabilidad de las conexiones de la red y sus integrantes, es decir, cómo se da la reciprocidad, la intensidad o el compromiso, la frecuencia de contactos, la historia y el tiempo de esas relaciones.

El análisis de redes sociales y comunitarias es un proceso permanente cuando las redes están conformadas, que busca evaluar los vínculos o conexiones entre individuos u organizaciones para establecer la estructura general de la red, los nodos que la componen y la posición que ocupan los individuos o las organizaciones en la misma, y de esta manera fortalecer los intercambios y el soporte social en estas relaciones y materializar los vínculos sociales adecuados que permitan su sostenibilidad.

**5. Encuentros de saberes**

Los encuentros de saberes son espacios de intercambio cultural y de conocimientos de las comunidades étnicas: indígenas, afrodescendientes, raizales, palenqueros y Rrom. Estas comunidades se encuentran para compartir y preservar sus historias, usos, prácticas, costumbres y cosmovisiones del mundo y de la vida, de la salud y el cuidado. Estos encuentros buscan fortalecer su identidad y pasar de generación a generación los conocimientos que han construido y preservado en el tiempo.

En los procesos de educación para la salud pública, se reconocen los espacios comunitarios o encuentro de saberes como escenarios fundamentales para la transmisión, el intercambio y el fortalecimiento de saberes y prácticas propias. Estos espacios se constituyen como entornos de diálogo horizontal entre diversos actores sociales, donde las vivencias y experiencias compartidas contribuyen a la construcción colectiva del conocimiento desde una perspectiva intercultural. Esta interacción favorece el reconocimiento y la legitimación de múltiples epistemologías, promoviendo una educación crítica, situada y liberadora.

La implementación de metodologías interculturales propias implica considerar elementos centrales como la cultura, la cosmovisión, la cosmogonía, la ley de origen, los idiomas, los saberes, la espiritualidad y los conocimientos ancestrales de los pueblos y comunidades. Estas metodologías, desarrolladas a lo largo de los siglos, se articulan con los principios de la educación popular y se consolidan como una apuesta por la descolonización del saber. En este sentido, se reconoce que el conocimiento no es patrimonio exclusivo de los ámbitos académicos o técnicos, sino que emerge

principalmente de las experiencias, prácticas culturales y trayectorias vitales de los sujetos y los colectivos.

Estos encuentros se estructuran con base en el reconocimiento de la ancestralidad como principio orientador de las dinámicas comunitarias. Esta perspectiva se operacionaliza mediante el fortalecimiento de ecosistemas de diálogo y aprendizaje, a través de técnicas participativas, abiertas y horizontales que favorecen la conversación, la escucha activa, la problematización y la reflexión colectiva. Dichos procesos requieren la construcción progresiva de relaciones de confianza entre la institucionalidad y las comunidades, entendiendo que esta confianza es un componente esencial para valorar la diversidad de voces y experiencias como insumos legítimos en la construcción de un conocimiento situado, contextualizado, pertinente y transformador.

Los encuentros de saberes con pueblos étnicos constituyen espacios estratégicos de diálogo intercultural que permiten reconocer, articular y fortalecer las distintas formas de conocimiento y comprensión del bienestar colectivo.

Estos espacios pueden desarrollarse de manera continua o mediante ciclos temáticos, y su diseño metodológico es adaptable a los contextos, teniendo en cuenta las particularidades socioculturales de los diferentes pueblos étnicos. Asimismo, favorecen la articulación entre equipos institucionales, liderazgos comunitarios y procesos organizativos, fortaleciendo así una gobernanza en salud pública con enfoque diferencial e intercultural.

Estos encuentros se caracterizan por elementos particulares, como:

- La tradición oral: la palabra es la base de la transmisión de saberes, se conservan y comparten cantos, rituales, medicinas, mitos, entre otros.
- Todo está conectado: hay armonía entre la naturaleza, lo espiritual, la salud, la economía, el territorio y las personas.
- El saber se construye en lo comunitario: los saberes pertenecen a todos, no es un conocimiento individual, se enriquece entre todos.

En cada pueblo étnico hay particularidades y cuentan con espacios propios donde pueden desarrollar este intercambio cultural, a continuación, se presenta cada espacio por cada comunidad:

**Comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras**

***Kilombos y Kilumba***

Los Kilombos de Saberes y Cuidado son espacios inspirados en las formas propias de organización, resistencia, sanación y transmisión de conocimiento de las comunidades negras, afrocolombianas y palenqueras. Simbólicamente remiten a los Kilombos y Kilumba como territorios de libertad, autonomía y cuidado colectivo.

Son escenarios para el intercambio de saberes ancestrales relacionados con la salud integral, donde confluyen la espiritualidad, el cuerpo, el territorio, la comunidad y la naturaleza. Se prioriza la oralidad, la música, los cantos, las plantas medicinales, las memorias, los rezos, los tambores y la conexión con los ancestros como caminos para sanar y vivir con dignidad.

**Pueblo Rrom gitano**

Los espacios de encuentro comunitario son reconocidos no solo como escenarios de diálogo, sino también como momentos de sanación colectiva, profundamente vinculados con sus prácticas culturales, espirituales y familiares. Estas dinámicas están mediadas por su tradición oral, el valor del linaje, el respeto a la estructura familiar extendida y la importancia de la transmisión intergeneracional del saber.

El encuentro de saberes se constituye como un pilar fundamental en la implementación de procesos formativos en salud pública con enfoque intercultural. En el caso del pueblo Rrom – Gitano, este enfoque requiere el reconocimiento activo de su historia, sus prácticas socioculturales, sus concepciones sobre la salud, la enfermedad, el cuerpo y el cuidado, así como de la diversidad interna que caracteriza a este grupo étnico. En este contexto, el intercambio de saberes no se limita a una transferencia unidireccional de conocimientos técnicos, sino que promueve una relación horizontal entre el saber biomédico y los saberes propios del pueblo Rrom, con base en el respeto, la escucha activa y la construcción conjunta.

Debe incluir herramientas que permitan comprender las particularidades culturales del pueblo gitano, superar barreras comunicativas y generar relaciones de confianza. Elementos como la calidad en el trato, la empatía, la disposición a escuchar y la capacidad de comprender las dinámicas propias de las familias gitanas son reconocidos por el pueblo como determinantes en su percepción de una atención en salud adecuada.

**Pueblos indígenas**

**Círculos de palabra**

Los círculos de palabra son espacios propios de los pueblos indígenas, donde se encuentra la comunidad al lado del fogón donde se comparte alimento, medicina, pensamiento y se realiza el tejido de palabra.

A diferencia de otros dispositivos educativos, los círculos de palabra priorizan el cuidado de la comunidad a través de la espiritualidad y agradecimiento a la madre tierra, el respeto por los silencios y la creación de un ambiente seguro para compartir experiencias, emociones y saberes ancestrales. Su desarrollo se basa en la horizontalidad, la consejería espiritual y la escucha activa, y se puede valer de recursos simbólicos o rituales que favorezcan el encuentro y la reflexión entre los participantes.

Los círculos pueden adaptarse a poblaciones diversas (adultos mayores, mujeres cuidadoras, juventudes, pueblos étnicos, trabajadores comunitarios) y pueden realizarse de manera abierta o en grupos cerrados, según la necesidad del proceso.

Para comprender la relevancia de los círculos de palabra en las comunidades indígenas es fundamental partir de su concepción de salud, que se define como el buen vivir y el cuidado de la vida, esta se entiende como estar en equilibrio y armonía con todo y con todos, es decir consigo mismo, con su familia, la comunidad y el gobierno propio en salud, la naturaleza y el territorio en el que desarrolla su proceso de vida y al contrario cuando estos elementos están ausentes o se alteran, se afecta la salud tanto individual como el de la comunidad.

En ese sentido los Círculos de palabra han sido espacios de interacción a través de los tiempos, son espacios en los que los pueblos originarios dialogan e intercambian saberes y medicina, de igual a igual, son círculos porque así evitan las jerarquías simbólicas, en esa forma está su relevancia, son formas circulares del diálogo que va y viene entre iguales, en el compartir de sabidurías de manera armoniosa y respetuosa de unos a otros, en el poder observar al otro y a su historia de vida en el mismo nivel de igualdad, es una relación cara a cara porque es un dar y recibir lo que el otro lleva adentro.

El circulo de palabra cuenta con su propia pedagogía, tiene tres momentos: en el primero se escucha, luego se pregunta y al final se reflexiona. La palabra es el eje, es un actor vivo, “es un saber que se construye desde adentro para que cuando las personas requieran de él, puedan encontrarlo en ellos mismos”.

**Raizal**

En esta comunidad se propician espacios de saberes para transmitir aspectos propios de su cultura, respecto a las dinámicas, territorios, usos y costumbres. Desde el diálogo de saberes se da la transmisión de conocimientos desde la oralidad y se priorizan temas y necesidades en salud psicosocial, para buscar el fortalecimiento de prácticas de cuidado y autocuidado en la comunidad.

El trabajo en estos encuentros de saberes comprende el análisis del contexto para la priorización de las demandas, necesidades y realidades de la comunidad, en su desarrollo se debe tener en cuenta el momento inicial de dialogo y la priorización con la comunidad, de esta manera las acciones estarán orientadas a promover y proteger la salud. Para esta comunidad es muy importante la producción de piezas comunicativas con contenido diferencial traducidas a su lengua materna el creole, esto les permite un acercamiento directo entre su comunidad para mejorar sus prácticas de salud y cuidado. Estas piezas son un apoyo fundamental en las sesiones colectivas para los equipos territoriales.

**Notas**:

1. Desde el equipo de Educación Transformadora se facilitará asistencia técnica a los diferentes equipos territoriales para la co-creación de herramientas didácticas (entre ellas piezas comunicativas), teniendo en cuenta que éstas deberán responder y apoyar procesos educativos que dinamicen el compartir de experiencias y el cuidado de la salud de las personas y grupos.
2. La revisión y aprobación de fichas de sesiones educativas (para cualquier modalidad) debe estar a cargo de los referentes de la SDS responsables de la temática o acción de bienestar, quienes dan el concepto técnico favorable, no los equipos de Educación Transformadora de subredes.

## Instrumentos de evaluación para modalidades educativas ESP-ET

### Descripción

Este documento orienta el proceso de evaluación de las sesiones educativas y los grupos socioeducativos, como parte de las modalidades educativas más implementadas en la propuesta de Educación Transformadora. Su propósito es el de acompañar a los equipos en el ejercicio de valorar, reflexionar y aprender a partir de los procesos educativos desarrollados. Más que entender la evaluación como un momento técnico o instrumental, esta propuesta la concibe como una oportunidad pedagógica para reconocer los aprendizajes, las transformaciones y los sentidos que se construyen en los encuentros educativos.

Se propone que cada facilitador o facilitadora incorpore esta ruta de evaluación como parte de su ejercicio de planeación, implementación y cierre de las sesiones educativas o de los grupos socioeducativos, valorando previamente el tipo de espacio que se va a desarrollar, sus objetivos, la duración del proceso, las características de los participantes y el alcance esperado. A partir de esta valoración, cada referente podrá identificar qué tipo de evaluación se ajusta mejor a sus necesidades, reconociendo que no todas las experiencias requieren los mismos mecanismos de evaluación.

**Las opciones de evaluación que se presentan en este documento se entienden como orientaciones** que buscan facilitar el ejercicio evaluativo y ofrecer alternativas para recoger aprendizajes, transformaciones de prácticas, vínculos construidos y reflexiones colectivas, pueden realizarse de manera simultánea o progresiva de acuerdo con el encuentro a evaluar. Así mismo, **se reconoce que los equipos pueden proponer y desarrollar otros mecanismos de evaluación, acordes con sus contextos, enfoques y experiencias**, siempre que estos permitan dar cuenta de los procesos vividos y de los aprendizajes construidos.

No obstante, **se considera fundamental que toda experiencia educativa cuente con un momento de evaluación, tanto para las sesiones educativas como para los grupos socioeducativos, bien sea a partir de las propuestas aquí descritas o de iniciativas propias de los equipos.** La evaluación es un componente clave para reconocer la apropiación de las experiencias por parte de los participantes, generar insumos para el análisis crítico, evidenciar resultados, fortalecer las prácticas pedagógicas y orientar el mejoramiento continuo de los procesos educativos que se desarrollan en los territorios y, por tanto, es fundamental que se garantice un momento de evaluación en todos los escenarios correspondientes.

1. **Sesiones educativas**

En las sesiones podemos evaluar tanto los conocimientos previos y posteriores, así como la experiencia vivida en la sesión. Esto significa que se pueden evaluar los conocimientos, la experiencia pedagógica, la reflexión de los aprendizajes, la intención de cambio o la aplicación de aprendizajes, así como la autoevaluación de la sesión. A continuación, se describe una propuesta para cada intención.

### 1.1. Evaluación de conocimientos (antes y/o después)

¿Qué es?

- Momentos en los que se mide cuánto saben las personas sobre un tema antes y/o después de la sesión.

¿Para qué sirve?

- Ver el punto de partida y llegada del grupo.
- Medir si hubo ganancia de conocimientos.
- Ajustar el enfoque para otras sesiones.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Pre-test y post-test con preguntas cerradas (opción múltiple, verdadero/falso, completar frases cortas).
- Un solo test al final para valorar el reconocimiento de los contenidos clave.

¿Cómo se sistematiza?

- Se tabulan respuestas (porcentaje de aciertos, preguntas más falladas).
- Se generan comparaciones simples entre “antes” y “después”.
- Los resultados o el análisis de los mismos, se anexa en el acta de la sesión implementada

### 1.2. **Evaluación de la experiencia pedagógica (metodología, ambiente propiciado, facilitación)**

¿Qué es?

- Momento que valora cómo se vivió la sesión: claridad, pertinencia, metodología, ambiente de confianza, recursos, desempeño del equipo facilitador.

¿Para qué sirve?

- Saber si la sesión reconoció las experiencias de los participantes, así como si fue pertinente y clara.
- Identificar aspectos a mejorar en la forma de la sesión (tiempo, actividades, lenguaje, recursos, etc.).

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Cuestionario corto al final, con escala tipo Likert (1–5) o semáforo, sobre categorías como:
    - Claridad del tema.
    - Espacio para participación.
    - Pertinencia del contenido para su realidad o necesidad.
    - Manejo del tiempo, de los recursos y de las actividades.
    - Relación con el facilitador (trato, escucha, respeto).
- Preguntas abiertas al finalizar la sesión que recojan la mirada de algunos participantes sobre las mismas categorías anteriores.

¿Cómo se sistematiza?

- Cuando se aplica un cuestionario:
    - Se promedian puntajes por ítem.
    - Se identifican ítems con puntuaciones bajas para ajustes en próximas sesiones.
- Cuando se hacen preguntas abiertas, se deben registrar notas de las respuestas para considerar los ajustes pertinentes en sesiones posteriores.
- En cualquiera de los dos casos, se anexan los resultados y su análisis en el acta de implementación de la sesión.

### 1.3. **Evaluación cualitativa de aprendizajes y desarrollo de capacidades**

¿Qué es?

- Momento para valorar los aprendizajes que las personas identifican como valiosas para generar cambios en sus formas de comprender el tema o en la mirada sobre su realidad, problemáticas o necesidades, así como para transformar sus prácticas.

¿Para qué sirve?

- Ver cómo lo trabajado generó resignificación, no solo acumulación de datos o contenidos.
- Captar matices que un test no muestra (emociones, conflictos, descubrimientos, etc.).
- Orientar ajustes para las próximas sesiones.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Preguntas abiertas al final, por escrito o proyectadas en la pantalla (cuando sea posible), que recojan la mirada detallada de los participantes. Dependiendo del alcance de la sesión, se pueden hacer más o menos preguntas. Algunos ejemplos son:
    - "¿Qué es lo más importante que te llevas de esta sesión?"
    - "¿Qué te hizo cuestionar o ver diferente esta situación?"
    - "¿En qué se conecta lo que vimos con tu vida cotidiana?"
    - ¿Esto que vimos hoy cómo se puede aplicar en tu comunidad o territorio?"
    - ¿Cómo cambian tus prácticas después de esta sesión?"

¿Cómo se sistematiza?

- Se revisan todas las respuestas y se agrupan por temas más comunes o repetitivos (ej. "nuevos conocimientos", "cuestionamientos sobre prácticas", "emociones", "acciones que quieren llevar a la práctica", "transformaciones", etc.).
- Se revisan los temas ya agrupados y se revisa cuáles tienen un peso relativo mayor, en tanto surgen con mayor fuerza o repetición en el discurso de los participantes.
- Se hace un análisis frente a los aprendizajes y cambios descritos por los propios participantes, valorando si responden a las capacidades a desarrollar y a los objetivos de aprendizaje planeados para la sesión.
- Cuando el análisis resultante no es extenso, se debe poner en el acta de implementación de la sesión. En casos donde la complejidad de las respuestas sea mayor y sugiera cambios estructurales a los procesos, se debe generar un documento a partir de los resultados.

### 1.4. **Evaluación de intención de cambio**

¿Qué es?

- Momentos que exploran qué acciones concretas se proponen las personas después de la sesión (en su vida, su familia, su organización, su barrio, etc.). A diferencia de la evaluación anterior, esta se establece en un marco de compromiso frente a hechos puntuales y específicos a efectuar.

¿Para qué sirve?

- Ver si lo trabajado o discutido en la sesión mueve a la acción y no se queda solo en el discurso.
- Orientar acompañamientos posteriores o próximas sesiones.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Espacio breve al final donde se puede:
    - Preguntar: “Después de esta sesión, ¿qué es lo primero que quisieras intentar cambiar o hacer diferente?”
    - Elaborar tarjetas de “compromisos” individuales o grupales que se socializan o se entregan al facilitador
    - Construir colectivamente un listado de acuerdos del grupo.

¿Cómo se sistematiza?

- Se agrupan las respuestas en tipos de acción (cuidado personal, cuidado familiar, gestiones en el territorio, cambios o solicitudes institucionales, etc.).
- Se analiza hacia dónde se orientan las transformaciones deseadas.
- Se discute si se deben dejar responsables de las tareas o acuerdos.
- Se proponen otros espacios para hacer seguimiento.
- En el acta de la sesión, se presenta un resumen de los principales compromisos adquiridos.

### 1.5. **Autoevaluación y evaluación del proceso por parte del equipo facilitador**

¿Qué es?

- Momento que usa el equipo facilitador para evaluar la sesión desde su propia mirada, más allá de lo que respondan los participantes.

¿Para qué sirve?

- Revisar la coherencia con la perspectiva crítico-dialógica.
- Identificar tensiones, dificultades, decisiones metodológicas que funcionaron o no.
- Hacer ajustes en el diseño y planeación de la sesión y el abordaje con otros públicos.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Formato después de cada sesión con preguntas como:
  - ¿Logramos que la sesión fuera realmente dialógica?, ¿Cómo?
  - ¿Qué momentos generaron más participación?
  - ¿Qué tensiones o resistencias emergieron?
  - ¿Qué cambiaríamos en una próxima versión?

  ¿Qué nos sugirieron los participantes?

¿Cómo se sistematiza?

- Se hacen análisis periódicos de estas autoevaluaciones valorando las conclusiones y recomendaciones más relevantes.
- Se identifican opciones de mejora y aprendizajes en el tiempo.
- Los resultados de los análisis se socializan con otros equipos que efectúan el mismo proceso o procesos similares, a manera de una bitácora.

## 2. **Grupos Socioeducativos**

En el caso de los grupos socioeducativos, dado que se conforman a partir de una serie de sesiones educativas articuladas entre sí, la evaluación se plantea como un ejercicio integral de cierre del proceso, que recoge los aprendizajes y transformaciones construidas a lo largo del tiempo que duren los encuentros del grupo.

A partir de ello, la evaluación se centra en identificar las transformaciones en las prácticas y visiones del territorio de las personas participantes, la reconstrucción de las trayectorias y aprendizajes colectivos desarrollados durante el grupo, así como la valoración de los vínculos, la participación y el clima grupal que se configuraron a lo largo del proceso. A

continuación, se describe una propuesta de evaluación para cada una de estas intenciones.

### 2.1. **Evaluación de transformación de prácticas**

¿Qué es?

- Un ejercicio que recoge las percepciones de los participantes frente a los cambios que el grupo generó en sus formas de pensar, interpretar o actuar en su realidad cotidiana, familiar, comunitaria o territorial, aplicando nuevos conocimientos, actitudes y valores que concretan la transformación de prácticas.

¿Para qué sirve?

- Para evidenciar si el proceso educativo ha incidido en otros escenarios por fuera del grupo.
- Para identificar cambios concretos en hábitos, relaciones, percepciones o formas de organizar la vida.
- Para comprender cómo el grupo impactó el sentido de agencia, el cuidado colectivo y la lectura crítica del territorio.
- Para orientar futuros acompañamientos o procesos organizativos.
- Para identificar liderazgos y vocerías

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Ejercicio comparativo: “Antes pensaba / ahora pienso”, “Antes hacía / ahora hago”.
- Relatos sobre transformaciones en prácticas de cuidado (propio, familiar, comunitario).
- Atlas de acciones: cada persona describe una acción valiosa para ella que haya surgido del proceso.
- Testimonios de experiencias aplicadas: cómo usaron lo aprendido fuera del grupo.

¿Cómo se sistematiza?

- Se agrupan los cambios reportados en categorías (cuidado individual, cuidado colectivo, relaciones comunitarias, participación social, comprensión del territorio, agencia, etc.).
- Se identifican tendencias comunes en los discursos de los participantes (por ejemplo: mayor conciencia sobre determinantes sociales o mayor participación en redes locales).
- Se describen las transformaciones más significativas, acompañadas de ejemplos narrativos.

- Se identifican acciones colectivas emergentes que puedan evolucionar hacia redes sociales y comunitarias u otros procesos comunitarios.
- Los resultados de esta evaluación deben consolidarse en un documento o presentación que pueda compartir la experiencia a otros equipos.

### 2.2. **Evaluación de trayectorias y aprendizajes colectivos**

¿Qué es?

- Un ejercicio que reconstruye el recorrido del grupo desde la primera sesión hasta la última, identificando cómo evolucionaron sus saberes, sus reflexiones, sus vínculos y su capacidad de actuar como colectivo.

¿Para qué sirve?

- Para comprender el proceso completo, no solo un momento.
- Para identificar aprendizajes que surgieron del diálogo sostenido, no de una sola actividad.
- Para reconocer momentos de cohesión, vínculos, toma de decisiones, tensiones, resolución de problemas, etc.
- Para que el grupo se mire a sí mismo como comunidad de aprendizaje y facilitador de otros procesos.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Línea del tiempo colectiva con hitos significativos.
- Momentos memorables: cada persona señala un instante importante del proceso.
- Cartografía de aprendizajes: cómo llegaron y cómo se van.
- Panel de “nudos y descubrimientos”: tensiones abordadas, hallazgos y resolución de problemas.
- Reconstrucción narrativa del proceso en la voz del grupo.

¿Cómo se sistematiza?

- Se agrupan los hitos señalados por temas (aprendizajes conceptuales, emocionales, relacionales, comunitarios).
- Se describe la evolución del grupo: inicio → momentos clave → cierre y aspectos para su continuidad.
- Se identifican patrones, por ejemplo: mayor capacidad de diálogo, confianza progresiva, apropiación de conceptos, fortalecimiento del sentido de colectivo.
- Los resultados de esta evaluación deben consolidarse en un documento o presentación que pueda compartir la experiencia a otros equipos.

### 2.3. **Evaluación de vínculos, participación y ambiente grupal para la conformación de redes**

¿Qué es?

- Un proceso que analiza el tejido relacional que se construyó en el grupo: niveles de confianza, horizontalidad, roles, afectos, respeto por las diferencias, escucha y co-construcción del espacio.

¿Para qué sirve?

- Para comprender cómo se configuró el trabajo colectivo y qué dinámicas favorecieron o dificultaron su funcionamiento.
- Para valorar si se logró un ambiente propicio para el diálogo crítico y la participación.
- Para orientar mejoras en la conformación de futuros grupos o redes, en la consolidación de liderazgos, y en el desarrollo de prácticas pedagógicas.
- Para reconocer la importancia de los vínculos como parte del proceso de fortalecimiento y para la construcción de redes y liderazgos.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- Mapa de relaciones: quién se apoyó con quién, cómo se dio la colaboración.
- Preguntas abiertas sobre la experiencia relacional:
  - "¿Qué hizo que este grupo funcionara bien?"
  - "¿Qué nos costó trabajar juntos?"
  - "¿Qué aprendí de las otras personas del grupo?"
  - "¿Qué propuestas construimos juntos?"
- Ejercicio de reconocimiento entre pares: cada persona nombra el aporte de alguien más.
- Representaciones gráficas del ambiente del grupo (metáforas, dibujos, símbolos).

¿Cómo se sistematiza?

- Se identifican factores o habilidades que fortalecieron el vínculo (escucha, respeto, constancia, diversidad).
- Se describen tensiones que emergieron y cómo se resolvieron.
- Se analizan patrones de participación: estabilidad, fluctuaciones, liderazgo distribuido.
- Se sintetiza el clima del grupo en términos de cohesión, horizontalidad y capacidad de sostener el diálogo.

- Se dan recomendaciones para futuros espacios, considerando la importancia de que esta modalidad educativa se consolide como parte del proceso hacia la consolidación de escuelas de líderes o de redes sociales y comunitarias.
- Los resultados de esta evaluación deben consolidarse en un documento o presentación que pueda compartir la experiencia a otros equipos.

## 2.4. **Unidad demostrativa como resultado del proceso socioeducativo**

¿Qué es?

La unidad demostrativa es un resultado que emerge del proceso desarrollado en el grupo socioeducativo, como expresión concreta de los aprendizajes, las transformaciones de prácticas y el fortalecimiento de los vínculos construidos a lo largo del trabajo grupal. No se concibe como una actividad adicional o impuesta, sino como una materialización del ejercicio colaborativo, del diálogo sostenido y de la apropiación colectiva de los saberes construidos durante el proceso.

Esta unidad puede adoptar diversas formas, según el contexto, las capacidades del grupo, los intereses compartidos y las condiciones del territorio, y representa una evidencia viva del tránsito del aprendizaje reflexivo hacia la acción colectiva.

¿Para qué sirve?

- Para evidenciar de manera concreta las transformaciones en prácticas colectivas derivadas del proceso socioeducativo.
- Para fortalecer y hacer visibles los vínculos, acuerdos y dinámicas de colaboración construidas en el grupo.
- Para consolidar aprendizajes a través de la acción compartida, favoreciendo su sostenibilidad en el tiempo.
- Para potenciar el sentido de agencia, corresponsabilidad y pertenencia al territorio.
- Para dejar capacidades instaladas en la comunidad que trasciendan la duración formal del grupo socioeducativo.

¿Cómo suele diseñarse y aplicarse?

- La unidad demostrativa se construye de manera participativa y progresiva, a partir de:
    - La identificación de intereses comunes, necesidades sentidas o problemáticas compartidas por el grupo.
    - Los aprendizajes y reflexiones colectivas desarrolladas durante el proceso.

    - Los vínculos de confianza, cooperación y corresponsabilidad construidos entre las personas participantes.
- Su diseño no responde a un formato único ni predeterminado, sino que se define de manera flexible, respetando la autonomía del grupo y su capacidad de decisión.
- El equipo facilitador acompaña el proceso, orientando la reflexión, cuidando la coherencia pedagógica y apoyando la organización colectiva, sin dirigir ni imponer el resultado final.
- La implementación de la unidad demostrativa permite poner en práctica los aprendizajes adquiridos, fortalecer el trabajo colaborativo y proyectar el grupo hacia acciones que dialogan con la comunidad y el territorio.

¿Cómo se sistematiza?

- Se documenta el proceso de construcción de la unidad demostrativa, recogiendo los acuerdos, decisiones y aprendizajes colectivos que la hicieron posible.
- Se describe su relación con las transformaciones de prácticas identificadas y con el fortalecimiento de los vínculos y la participación grupal.
- Se registran los aportes del grupo, los roles asumidos, las dificultades enfrentadas y las estrategias utilizadas para resolverlas.
- Se analizan los alcances de la unidad demostrativa en términos de apropiación, sostenibilidad y proyección comunitaria.
- Los resultados se consolidan en un documento, presentación o insumo narrativo que permita visibilizar la experiencia y compartir aprendizajes con otros equipos o procesos.

## 2.2. Gestión territorial de procesos educativos para el desarrollo de capacidades en prioridades de salud pública

Esta línea orienta la acción directa de los equipos ESP en los territorios, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de procesos educativos transformadores que respondan a diversas prioridades en salud pública. Su propósito es incidir en dichas prioridades mediante procesos educativos que convoquen activamente a los actores sociales, institucionales y comunitarios según sea el caso y la necesidad.

Por ejemplo, una de las acciones de esta línea de trabajo es el proceso educativo que se desarrolla con la Asociación Colombiana de Droguistas Detallistas – ASOCOLDRO, en el marco del cual se busca fortalecer capacidades y conformar y consolidar una red, para el ejercicio de una labor socialmente responsable, orientada al bienestar colectivo, desde una perspectiva de salud pública crítica y transformadora.

Así mismo, otra de las líneas de acción que se tienen es la estrategia de Prescripción social, en la cual se ejecutan procesos de formación para el desarrollo de capacidades con los equipos territoriales de las subredes. O el Plan de fortalecimiento de capacidades de las 24 horas.

En esta línea podrán darse otras actividades de interés en salud pública que los equipos de Educación Transformadora estarán en la capacidad de dar respuesta y aportar desde la asistencia técnica y la creación de estrategias educativas para la movilización con colaboradores y comunidad de las temáticas priorizadas en salud pública. En estas acciones pueden desarrollar diagnósticos y creación de sesiones educativas, o crear contenidos educativos para gestionar con diferentes medios y públicos, entre otros.

La siguiente tabla detalla las líneas de trabajo, actividades, destinatarios, responsables, periodicidad, metas y soportes asociados a la implementación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora por parte de los equipos de Educación a partir de octubre de 2025.

| **Línea de trabajo** | **Actividad** | **A quién va dirigido** | **Quién las hace** | **Periodicidad** | **Número*** A partir de octubre 2025 | **Soporte** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Desarrollo de capacidades para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de | Planear, implementar y evaluar asistencias técnicas en cualquiera de sus | Talento humano de los convenios GSP-PSPIC que tienen a cargo procesos y | Todos los perfiles del equipo de Educación | | 12 en todos los meses a excepción de octubre, noviembre y | Ficha técnica de sesión educativa en salud pública para la planeación de las |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| procesos de educación transformador. | modalidades para el desarrollo de capacidades para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de procesos de educación transformadora.<br><br>. Asimismo, facilitar asistencias técnicas encaminadas a la orientación del plan de fortalecimiento de capacidades de las 24 horas. | acciones educativas en el marco de la promoción de la salud y el bienestar (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas y redes) y de la gestión del riesgo para favorecer el bienestar colectivo e individual en los territorios (asistencia técnica). | Transformadora | Mensual | diciembre de 2025 y enero de 2026 en los que se espera 6 por que los equipos deben enfocarse en el diagnóstico y análisis de la Ruta.<br><br>Asimismo, en diciembre de 2026 y enero de 2027 la meta será de 6 por la misma dedicación a revisar el diagnóstico de la Ruta. | asistencias técnicas en modalidad de asesoría o capacitación enviada a referentes ESP-SDS.<br><br>Acta de asistencia técnica.<br><br>Encuesta de satisfacción generada en el Aplicativo de Asistencia Técnica en el caso de asesoría o capacitación. |
| Gestión territorial de procesos educativos para el desarrollo de capacidades en prioridades de salud pública | Acciones en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de procesos educativos transformadores que respondan a las prioridades en salud pública.<br><br>Por ejemplo:<br><br>Levantar información, acompañar acciones, desarrollar herramientas didácticas, crear sesiones educativas, hacer seguimiento y participar en la evaluación para | Grupos de interés definidos para la prioridad en salud pública.<br><br>Por ejemplo:<br><br>- Droguistas de la Asociación Colombiana de Droguistas Detallistas – ASOCOLDRO.<br><br>-Equipos territoriales y SDS: Acciones de Prescripción Social en el territorio.<br><br>-Públicos de los ejercicios demostrativos en los siete | Todos los perfiles del equipo de Educación Transformadora | Mensual | 1 | Según la acción pueden ser documentos, fichas técnicas de planeación, actas o informes. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | la consolidación de los ejercicios demostrativos en los temas priorizados. | temas priorizados | | | | |

**Actividades por perfil**

La planeación, implementación, seguimiento y evaluación de la Ruta de Gestión para el Desarrollo de Capacidades en procesos de Educación Transformadora estará a cargo de un equipo interdisciplinar de cinco personas en cada Subred Integrada de Servicios de Salud: dos (2) profesionales en pedagogía, un (1) profesional en comunicación, un (1) profesional en diseño y un (1) profesional en antropología o sociología. A continuación, se presenta la composición del equipo, los requisitos de formación y las actividades y soportes correspondientes a cada uno de los perfiles.

Perfil: **líder o lideresa del equipo de Educación transformadora - Profesional especializado 4.** Un (1) profesional especializado con mínimo 6 meses de experiencia en procesos educativos en el área de la salud de los siguientes pregrados:

Licenciatura en Biología, Licenciatura en Psicopedagogía, Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Educación Comunitaria, Licenciatura en Filosofía, Licenciatura en Educación Básica, Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental, Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Humanidades - Lengua Castellana, Licenciatura en Etnoeducación, Licenciatura en Educación Popular, Licenciatura en Ciencias de la Educación, programa profesional en Pedagogía y Licenciatura en Pedagogía Infantil o Educación Infantil.

Con **posgrado** en las áreas de educación, o innovación y TICS, o comunicación, o salud pública, o políticas públicas o relacionadas, y /o su equivalencia en experiencia certificada en procesos de educación.

| Actividad | Periodicidad | Entregables |
|---|---|---|
| Liderar la creación y proyección de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, asegurando que todos los miembros del equipo participen en la construcción del plan y comprendan su rol en la ejecución. | **Matriz:** un mes antes de la entrega del documento de la Ruta<br><br>**Documento Ruta:**<br>Primera entrega: enero 2026<br>Segunda entrega: enero 2027 | - Matriz diagnóstica para la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades de Educación Transformadora, enviado a SDS mediante correo electrónico.<br><br>- Documento con la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora enviado a la Secretaría Distrital de Salud mediante correo electrónico, con su respectivo concepto técnico favorable por parte de SDS.<br><br>Nota: el formato del documento es proporcionado por la SDS. |
| Coordinar y liderar la ejecución de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo que las actividades planificadas se implementen conforme a los objetivos y tiempos establecidos, manteniendo al equipo alineado con la perspectiva pedagógica dialógica. Esto incluye facilitar la asignación de tareas, monitorear el progreso y proporcionar apoyo continuo para resolver obstáculos y cumplir los objetivos. | Mensual | Actas de reuniones y/o soportes donde se evidencie el seguimiento, asignación de tareas y ajustes realizados durante el mes. |
| Coordinar y acompañar la elaboración conjunta del informe mensual sobre la ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. | Mensual<br><br>Será entregado dentro de los primeros cinco (5) días hábiles | Correo electrónico del informe mensual de ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora al equipo ESP de la SDS. |

| | | |
|---|---|---|
| Brindar retroalimentación constructiva al equipo, ayudando a identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el cumplimiento de los objetivos mensuales. | del mes siguiente. | Soportes en el repositorio dispuesto por la SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Liderar y acompañar la construcción conjunta de un informe cualitativo que documente las acciones realizadas durante el periodo en el marco de la Educación Transformadora, analizando en profundidad los resultados alcanzados, los desafíos encontrados y las dificultades enfrentadas. Este análisis deberá resaltar aprendizajes clave y oportunidades de mejora desde una perspectiva cualitativa, que permita reflexionar sobre el impacto y la coherencia de las estrategias implementadas en el marco de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Los criterios para la elaboración de este informe serán socializados por la SDS. | Cada 4 meses.<br><br>**Primera entrega:** abril de 2026<br><br>Será entregado dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente al corte del periodo estipulado | Correo electrónico de remisión del informe cualitativo.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Liderar la gestión del proceso de asistencia técnica al interior de la subred.<br><br>Esto incluye:<br><br>- Propiciar junto al equipo escenarios de asistencia técnica con los equipos GSP-PSPIC para la apropiación de los lineamientos técnicos y operativos | Según Necesidad | Acta y ficha técnica de sesión educativa en salud pública que dé cuenta de la planeación de la asistencia técnica en el caso de asesoría y capacitación. |

| | | |
|---|---|---|
| de asistencia técnica.<br><br>- Realizar seguimiento continuo del proceso de asistencia técnica al interior de la subred. | Mensual | Las actividades mensuales se reportarán dentro de los informes de asistencia técnica estipulados para el periodo correspondiente. |
| - Coordinar y liderar la elaboración y consolidación de un diagnóstico anual por subred con base en los criterios establecidos por SDS. | **Primera entrega:** febrero de 2026<br><br>**Segunda entrega:** febrero de 2027 | Diagnóstico con base en los criterios establecidos por SDS. Será entregado dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes. Correo electrónico de envío a SDS. |
| - Elaborar el informe de análisis de asistencias técnicas ejecutadas de la subred registradas en el aplicativo de asistencia técnica de la Subsecretaría de Salud Pública conforme a los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos por SDS. | **Primera entrega:** enero, 2026. **Periodo cubierto:** del periodo del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2025.<br><br>**Segunda entrega:** julio 2026. **Periodo cubierto:** del 1 de enero de 2026 al 30 de junio de 2026.<br><br>**Tercera entrega:** enero, 2027. **Periodo cubierto:** del 1 de julio al 31 de diciembre de 2026.<br><br>**Cuarta entrega:** julio, 2027. **Periodo cubierto:** del 1 de enero de 2027 al 30 junio de 2027. | Informe en el formato entregado por SDS. Será entregado dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes siguiente.<br><br>Correo electrónico de envío a SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |

| | | |
|---|---|---|
| Liderar el análisis, la depuración, organización por temas y entrega a referentes de las herramientas didácticas y sesiones educativas elaboradas en vigencias anteriores que cuenten con concepto técnico favorable. | Única vez en mayo de 2026, y de acuerdo con revisión de parte de la SDS se definirá su continuidad o actualización. | Carpeta de caja de herramientas depurada y organizada por temas.<br>Correo de envío a SDS. |
| Participar en todas las asistencias técnicas y reuniones citadas por SDS. | Mensual | Actas o listado de asistencia. |
| Planear, implementar y evaluar asistencias técnicas (acompañamiento técnico, asesoría técnica, orientación técnica o capacitación) para el desarrollo de capacidades para la Educación Transformadora en el GSP-PSPIC. | Mensual | Ficha técnica de sesión educativa en salud pública que de cuenta de la planeación de las asistencias técnicas en el caso de capacitaciones y asesorías.<br>y/o<br>Acta de Asistencia Técnica dispuesta por cada subred. |
| Liderar la evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo un proceso de reflexión colaborativa con el equipo. Esto implica facilitar el análisis crítico de los resultados alcanzados, identificar fortalezas y oportunidades de mejora. | **Primera entrega:** octubre de 2026<br>**Segunda entrega:** mayo 2027 | Documento de Evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. Será entregado dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes.<br>Correo de envío a SDS. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Coordinar la participación del equipo Educación Transformadora en la ejecución de las estrategias de comunicación e información para los dispositivos de experiencia (eventos masivos y comunitarios) en el marco del convenio cultura u otros. | Según necesidad | Correo de envío a SDS. |
| Coordinar la participación del equipo Educación Transformadora en la planeación, ejecución y evaluación de los eventos de ET convocados por la SDS. | Según necesidad | Actas o correos o informes según actividad. |
| Orientar la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de bienestar lideradas por los equipos GSP-PSPIC (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas, redes, encuentro de saberes) de las siguientes prioridades en salud pública (ejercicios demostrativos): VIH, SPA, PAI, cáncer, mortalidad materna, salud ambiental y enfermedades de la primera infancia. | Según necesidad | Actas o informes de seguimiento según sea el caso. |
| Participar en la mesa de gestión territorial APSocial del GSP-PSPIC<br><br>Socialización de logros y dificultades evidenciadas en la o las localidades que lidere, así como, análisis para la toma de decisiones. | | |

| | | |
|---|---|---|
| Participan: Coordinador/a GSP-PSPIC, comunicador social, Referentes de entornos (4), Coordinador técnico de Políticas y Líderes de: Gestión Local GSP-PSPIC, VSA, VSP, GIPEPB, PAI, Prescripción social y activación rutas, Educación para la Salud Pública, GESI, ACCVSyE, delegado de la Gestión Territorial Sectorial e Intersectorial de la APSocial.<br><br>Invitados permanentes dinamizador de Equipos MAS Bienestar en tu Hogar y Líder APSocial Zonal.<br><br>Invitados según necesidad, de acuerdo con la dinámica. | Mensual | Acta con listado de asistencia. |
| Planear y desarrollar reflexivamente su plan de fortalecimiento de capacidades de 24 horas, de acuerdo con la ficha técnica establecida para esto. | Mensual | El soporte será de acuerdo con las acciones que implemente, según ficha técnica de Fortalecimiento de capacidades. |

Perfil: **pedagoga (o) del tema transversal de Educación transformadora** - Profesional universitario 2. Un (1) profesional en ciencias de la educación de los siguientes pregrados:

Licenciatura en Biología, Licenciatura en Psicopedagogía, Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Educación Comunitaria, Licenciatura en Filosofía, Licenciatura en Educación Básica, Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental, Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Humanidades - Lengua Castellana, Licenciatura en Etnoeducación, Licenciatura en Educación Popular, Licenciatura en Ciencias de la Educación, Licenciatura en Educación Artística, Licenciatura en Educación Infantil o Pedagogía Infantil.

| Actividad | Periodicidad | Entregables |
|---|---|---|
| Aportar en la creación y proyección de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. | **Matriz:** un mes antes de la entrega del documento de la Ruta<br><br>**Documento Ruta:**<br>Primera entrega: enero 2026<br>Segunda entrega: enero 2027 | - Matriz diagnóstica para la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades de Educación Transformadora, enviado a SDS mediante correo electrónico.<br><br>- Documento con la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora enviado a la Secretaría Distrital de Salud mediante correo electrónico, con su respectivo concepto técnico favorable por parte de SDS.<br><br>Nota: el formato del documento es proporcionado por la SDS. |
| Aportar en la ejecución de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo que las actividades planificadas se implementen conforme a los objetivos y tiempos establecidos, manteniendo al equipo alineado con la perspectiva pedagógica dialógica. | Mensual | Actas de reuniones y/o soportes donde se evidencie el seguimiento, asignación de tareas y ajustes realizados durante el mes. |
| Aportar en la elaboración conjunta del informe mensual sobre la ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades | Mensual<br><br>Será entregado dentro de los | Correo electrónico del informe mensual de ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el |

| | | |
|---|---|---|
| para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Brindar retroalimentación constructiva al equipo, ayudando a identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el cumplimiento de los objetivos mensuales. | primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente. | desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora al equipo ESP de la SDS.<br><br>Soportes en el repositorio dispuesto por la SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar en la construcción conjunta de un informe cualitativo que documente las acciones realizadas durante el periodo en el marco de la educación para la salud pública, analizando en profundidad los resultados alcanzados, los desafíos encontrados y las dificultades enfrentadas. Este análisis deberá resaltar aprendizajes clave y oportunidades de mejora desde una perspectiva cualitativa, que permita reflexionar sobre el impacto y la coherencia de las estrategias implementadas en el marco de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Los criterios para la elaboración de este informe serán socializados por la SDS. | Cada 4 meses.<br><br>**Primera entrega:** abril de 2026<br><br>Será entregado dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente al corte del periodo estipulado | Correo electrónico de remisión del informe cualitativo.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar en la gestión del proceso de asistencia técnica al interior de la subred.<br><br>Esto incluye: | | |

| | | |
|---|---|---|
| - Propiciar junto al equipo escenarios de asistencia técnica con los equipos GSP-PSPIC para la apropiación de los lineamientos técnicos y operativos de asistencia técnica. | Según Necesidad | Acta y ficha técnica de sesión educativa en salud pública que dé cuenta de la planeación de la asistencia técnica en el caso de asesoría y capacitación. |
| - Aportar al seguimiento continuo del proceso de asistencia técnica al interior de la subred. | Mensual | Las actividades mensuales se reportarán dentro de los informes de asistencia técnica estipulados para el periodo correspondiente. |
| - Aportar en la elaboración de un diagnóstico anual con base en los criterios establecidos por SDS. | **Primera entrega:** febrero de 2026<br><br>**Segunda entrega:** febrero de 2027 | Diagnóstico con base en los criterios establecidos por SDS. Será entregado dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes. Correo electrónico de envío a SDS. |
| - Aportar en la elaboración del informe de análisis de asistencias técnicas ejecutadas de la subred registradas en el aplicativo de asistencia técnica de la Subsecretaría de Salud Pública conforme a los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos por SDS. | **Primera entrega:** enero, 2026. **Periodo cubierto:** del periodo del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2025.<br><br>**Segunda entrega:** julio 2026. **Periodo cubierto:** del 1 de enero de 2026 al 30 de junio de 2026.<br><br>**Tercera entrega:** enero, 2027. **Periodo cubierto:** del 1 de julio al 31 de diciembre de 2026.<br><br>**Cuarta entrega:** julio, 2027. **Periodo cubierto:** del 1 de | Informe en el formato entregado por SDS. Será entregado dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes siguiente.<br><br>Correo electrónico de envío a SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |

| | | |
|---|---|---|
| | enero de 2027 al 30 junio de 2027. | |
| Aportar en el análisis, la depuración, organización por temas y entrega a referentes de las herramientas didácticas y sesiones educativas elaboradas en vigencias anteriores que cuenten con concepto técnico favorable. | Única vez en marzo de 2026, y de acuerdo con la revisión de parte de la SDS se definirá su continuidad o actualización. | Carpeta de caja de herramientas depurada y organizada por temas.<br>Correo de envío a SDS. |
| Participar en todas las asistencias técnicas y reuniones citadas por SDS. | Mensual | Actas o listado de asistencia. |
| Planear, implementar y evaluar asistencias técnicas (acompañamiento técnico, Asesoría Técnica, Orientación técnica o capacitación) para el desarrollo de capacidades para la Educación Transformadora en el PSPIC. | Mensual | Ficha técnica de sesión educativa en salud pública que dé cuenta de la planeación de las asistencias técnicas en el caso de capacitaciones y asesorías.<br>y/o<br>Acta de asistencia técnica dispuesta por cada subred. |
| Aportar en la evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo un proceso de reflexión colaborativa con el equipo. Esto implica contribuir al análisis crítico de los resultados alcanzados, identificar fortalezas y oportunidades de mejora. | **Primera entrega:** octubre de 2026<br>**Segunda entrega:** mayo 2027 | Documento de Evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.Será entregado dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Correo de envío a SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Participar en la planeación, ejecución y evaluación de los eventos de Educación Transformadora convocados por la SDS. | Según necesidad | Actas o correos o informes según actividad. |
| Liderar la orientación pedagógica de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de bienestar lideradas por los equipos GSP-PSPIC (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas, redes, encuentro de saberes) de las siguientes prioridades en salud pública (ejercicios demostrativos): VIH, SPA, PAI, cáncer, mortalidad materna, salud ambiental y enfermedades de la primera infancia. | Según necesidad | Actas o informes de seguimiento según sea el caso. |
| Planear y desarrollar reflexivamente su plan de fortalecimiento de capacidades de 24 horas, de acuerdo con la ficha técnica establecida para esto. | Mensual | El soporte será de acuerdo con las acciones que implemente, según ficha de Fortalecimiento de capacidades |

**Perfil: Diseñador (a) del tema transversal de Educación transformadora -** Profesional universitario 2. Un (1) profesional de los siguientes pregrados: Diseño, Diseño Gráfico, Diseño Digital, Diseño Industrial y Publicidad.

| Actividad | Periodicidad | Entregables |
|---|---|---|
| Aportar en la creación y proyección de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, asegurando que todos los miembros del equipo participen en la construcción del plan y comprendan su rol en la ejecución. | **Matriz:** un mes antes de la entrega del documento de la Ruta<br><br>**Documento Ruta:**<br><br>Primera entrega: enero 2026<br><br>Segunda entrega: enero 2027 | - Matriz diagnóstica para la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades de Educación Transformadora, enviado a SDS mediante correo electrónico.<br><br>- Documento con la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora enviado a la Secretaría Distrital de Salud mediante correo electrónico, con su respectivo concepto técnico favorable por parte de SDS.<br><br>Nota: el formato del documento es proporcionado por la SDS. |
| Aportar en la ejecución de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo que las actividades planificadas se implementen conforme a los objetivos y tiempos establecidos, manteniendo al equipo alineado con la perspectiva pedagógica dialógica. | Mensual | Actas de reuniones y/o soportes donde se evidencie el seguimiento, asignación de tareas y ajustes realizados durante el mes. |
| Aportar en la elaboración conjunta del informe mensual sobre la ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Brindar retroalimentación constructiva al equipo, ayudando a identificar fortalezas y oportunidades de mejora | Mensual<br><br>Será entregado dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente. | Correo electrónico del informe mensual de ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora al equipo ESP de la SDS. |

| | | |
|---|---|---|
| en el cumplimiento de los objetivos mensuales. | | Soportes en el repositorio dispuesto por la SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar en la construcción conjunta de un informe cualitativo que documente las acciones realizadas durante el periodo en el marco de la Educación Transformadora analizando en profundidad los resultados alcanzados, los desafíos encontrados y las dificultades enfrentadas. Este análisis deberá resaltar aprendizajes clave y oportunidades de mejora desde una perspectiva cualitativa, que permita reflexionar sobre el impacto y la coherencia de las estrategias implementadas en el marco de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Los criterios para la elaboración de este informe serán socializados por la SDS. | Cada 4 meses.<br><br>**Primera entrega:** abril de 2026<br><br>Será entregado dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente al corte del periodo estipulado | Correo electrónico de remisión del informe cualitativo.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Crear 2 herramientas didácticas para el proceso de Educación Transformadora.<br><br>Nota: La creación de herramientas no indica que deban crearse nuevas todos los meses. Indica que debe realizarse un desarrollo de la herramienta y debe incluirse en su planeación el prototipado de la misma para pasar a una herramienta nueva. Es importante que mes a mes se logren visualizar los avances significativos de la herramienta propuesta hasta su finalización. | Mensual a partir de febrero 2026. | Correo electrónico de envío a SDS.<br><br>Los avances y entregas de las herramientas se deben documentar por correo electrónico. |

| | | |
|---|---|---|
| Aportar desde el diseño gráfico a la ejecución de las estrategias de comunicación e información para los dispositivos de experiencia (eventos masivos y comunitarios) en el marco del convenio cultura u otros. | Según necesidad | Correo de envío a SDS. |
| Planear, implementar y evaluar asistencias técnicas (acompañamiento técnico, Asesoría Técnica, Orientación técnica o capacitación) para el desarrollo de capacidades para la Educación Transformadora en el GSP-PSPIC.<br><br>*Para acompañamiento técnico se requiere: Informe de observación de campo durante los acompañamientos técnicos en donde se refleje el análisis territorial desde el pensamiento de diseño. | Mensual | Ficha técnica de sesión educativa en salud pública que dé cuenta de la planeación de las asistencias técnicas en el caso de capacitaciones y asesorías.<br><br>y/o<br><br>Acta de Asistencia Técnica dispuesta por cada subred.<br><br>Correo electrónico de envío a SDS. |
| Aportar en el análisis, la depuración, organización por temas y entrega a referentes de las herramientas didácticas y sesiones educativas elaboradas en vigencias anteriores que cuenten con concepto técnico favorable. | Única vez en mayo de 2026, y de acuerdo con la revisión de parte de la SDS se definirá su continuidad o actualización. | Carpeta de caja de herramientas depurada y organizada por temas.<br>Correo de envío a SDS. |
| Participar en la planeación, ejecución y evaluación de los eventos de Educación Transformadora convocados por la SDS. | Según necesidad | Actas o correos o informes según actividad. |
| Aportar en la evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo un proceso de reflexión colaborativa con el equipo. Esto implica contribuir al análisis crítico de los resultados alcanzados, identificar | **Primera entrega:** octubre de 2026 | Documento de Evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. Será |

| | | |
|---|---|---|
| fortalezas y oportunidades de mejora. | **Segunda entrega:** mayo 2027 | entregado dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes.<br><br>Correo de envío a SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar desde el diseño gráfico en las acciones de bienestar lideradas por los equipos GSP-PSPIC (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas, redes, encuentro de saberes) de las siguientes prioridades en salud pública (ejercicios demostrativos): VIH, SPA, PAI, cáncer, mortalidad materna, salud ambiental y enfermedades de la primera infancia. | Según necesidad | Actas o informes de seguimiento según sea el caso. |
| Aportar a la creación y mantenimiento del banco de imágenes de ESP, el cual debe ser actualizado de manera mensual. | Mensual hasta mayo de 2026 y luego bimestral (cada dos meses) hasta el final de la vigencia.<br><br>Para 2025 aplica desde el mes de diciembre. | Correo enviado a la SDS notificando el cargue mensual de las fotografías al enlace dispuesto para esto.<br><br>Se debe entregar los primeros 5 días hábiles del mes. |
| Planear y desarrollar reflexivamente su plan de fortalecimiento de capacidades de 24 horas, de acuerdo con la ficha técnica establecida para esto. | Mensual | El soporte será de acuerdo con las acciones que implemente, según ficha técnica de Fortalecimiento de capacidades. |

Perfil: Comunicador (a) social- **del tema transversal de Educación transformadora** - Profesional universitario 2. Un (1) profesional en los siguientes pregrados: Comunicación Social, Comunicación Audiovisual. Se requiere experiencia en procesos comunitarios o de educación.

| Actividad | Periodicidad | Entregables |
|---|---|---|
| Aportar en la creación y proyección de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. | **Matriz:** un mes antes de la entrega del documento de la Ruta<br><br>**Documento Ruta:**<br>Primera entrega: enero 2026<br>Segunda entrega: enero 2027 | - Matriz diagnóstica para la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades de Educación Transformadora, enviado a SDS mediante correo electrónico.<br><br>- Documento con la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora enviado a la Secretaría Distrital de Salud mediante correo electrónico, con su respectivo concepto técnico favorable por parte de SDS.<br><br>Nota: el formato del documento es proporcionado por la SDS. |
| Aportar en la ejecución de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo que las actividades planificadas se implementen conforme a los objetivos y tiempos establecidos, manteniendo al equipo alineado con la perspectiva pedagógica dialógica. | Mensual | Actas de reuniones y/o soportes donde se evidencie el seguimiento, asignación de tareas y ajustes realizados durante el mes. |
| Aportar en la elaboración conjunta del informe mensual sobre la ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de | Mensual<br><br>Será entregado dentro de los | Correo electrónico del informe mensual de ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para |

| | | |
|---|---|---|
| Educación Transformadora.<br><br>Brindar retroalimentación constructiva al equipo, ayudando a identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el cumplimiento de los objetivos mensuales. | primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente. | procesos de Educación Transformadora al equipo de la SDS.<br><br>Soportes en el repositorio dispuesto por la SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar en la construcción conjunta de un informe cualitativo que documente las acciones realizadas durante el periodo en el marco de la Educación Transformadora, analizando en profundidad los resultados alcanzados, los desafíos encontrados y las dificultades enfrentadas. Este análisis deberá resaltar aprendizajes clave y oportunidades de mejora desde una perspectiva cualitativa, que permita reflexionar sobre el impacto y la coherencia de las estrategias implementadas en el marco de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Los criterios para la elaboración de este informe serán socializados por la SDS. | Cada 4 meses.<br><br>Primera entrega: abril de 2026<br><br>Será entregado dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente al corte del periodo estipulado. | Correo electrónico de remisión del informe cualitativo.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar en el análisis, la depuración, organización por temas y entrega a referentes de las herramientas didácticas y sesiones educativas elaboradas en vigencias anteriores que cuenten con concepto técnico favorable. | Única vez en mayo de 2026, y de acuerdo con revisión de parte de la SDS se definirá su continuidad o actualización | Carpeta de caja de herramientas depurada y organizada por temas.<br><br>Correo de envío a SDS. |

| | | |
|---|---|---|
| Participar en todas las asistencias técnicas y reuniones citadas por SDS. | Mensual | Actas o listado de asistencia. |
| Planear, implementar y evaluar asistencias técnicas (acompañamiento técnico, Asesoría Técnica, Orientación técnica o capacitación) para el desarrollo de capacidades para la Educación Transformadora en el PSPIC. | Mensual | Ficha técnica de sesión educativa en salud pública que dé cuenta de la planeación de las asistencias técnicas en el caso de capacitaciones y asesorías.<br><br>y/o<br><br>Acta de asistencia técnica dispuesta por cada subred. |
| Aportar en la evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo un proceso de reflexión colaborativa con el equipo. Esto implica contribuir al análisis crítico de los resultados alcanzados, identificar fortalezas y oportunidades de mejora. | **Primera entrega:**<br><br>octubre de 2026<br><br>**Segunda entrega:** mayo 2027 | Documento de Evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Correo de envío a SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Coordinar la participación del equipo Educación Transformadora en la ejecución de las estrategias de comunicación e información para los dispositivos de experiencia (eventos masivos y comunitarios) en el marco del convenio cultura u otros. | Según necesidad | Correo de envío a SDS. |
| Participar en la planeación, ejecución y evaluación de los | Según necesidad | Actas o correos o informes según actividad. |

| | | |
|---|---|---|
| eventos de Educación Transformadora convocados por la SDS. | | |
| Aportar en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de bienestar lideradas por los equipos GSP-PSPIC (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas, redes, encuentro de saberes) de las siguientes prioridades en salud pública (ejercicios demostrativos): VIH, SPA, PAI, cáncer, mortalidad materna, salud ambiental y enfermedades de la primera infancia. | Según necesidad | Actas o informes de seguimiento según sea el caso. |
| Aportar a la creación y mantenimiento del banco de imágenes de Educación Transformadora, el cual debe ser actualizado de manera mensual. | Mensual hasta mayo de 2026 y luego bimestral (cada dos meses) hasta el final de la vigencia.<br><br>Para 2025 aplica desde el mes de diciembre.<br><br>Se debe entregar los primeros 5 días hábiles del mes. | Correo enviado a la SDS notificando el cargue mensual de las fotografías al enlace dispuesto para esto. |
| Planear y desarrollar reflexivamente su plan de fortalecimiento de capacidades de 24 horas, de acuerdo con la ficha técnica establecida para esto. | Mensual | El soporte será de acuerdo con las acciones que implemente, según ficha de Fortalecimiento de capacidades |

**Perfil: Profesional (a) social del tema transversal de Educación transformadora -** Profesional universitario 2. Un (1) profesional de los siguientes pregrados: Sociología o Antropología.

| Actividad | Periodicidad | Entregables |
|---|---|---|
| Aportar en la creación y proyección de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. | **Matriz:** un mes antes de la entrega del documento de la Ruta<br><br>**Documento Ruta:**<br><br>Primera entrega: enero 2026<br><br>Segunda entrega: enero 2027 | - Matriz diagnóstica para la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades de Educación Transformadora, enviado a SDS mediante correo electrónico.<br><br>- Documento con la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora enviado a la Secretaría Distrital de Salud mediante correo electrónico, con su respectivo concepto técnico favorable por parte de SDS.<br><br>Nota: el formato del documento es proporcionado por la SDS. |
| Aportar en la ejecución de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora promoviendo que las actividades planificadas se implementen conforme a los objetivos y tiempos establecidos, manteniendo al equipo alineado con la perspectiva pedagógica dialógica. | Mensual | Actas de reuniones y/o soportes donde se evidencie el seguimiento, asignación de tareas y ajustes realizados durante el mes. |
| Aportar en la elaboración conjunta del informe mensual sobre la ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. | Mensual<br><br>Será entregado dentro de los | Correo electrónico del informe mensual de ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación |

| | | |
|---|---|---|
| Brindar retroalimentación constructiva al equipo, ayudando a identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el cumplimiento de los objetivos mensuales. | primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente. | Transformadora al equipo ESP de la SDS.<br><br>Soportes en el repositorio dispuesto por la SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Coordinar la construcción conjunta de un informe cualitativo que documente las acciones realizadas durante el periodo en el marco de la Educación Transformadora, analizando en profundidad los resultados alcanzados, los desafíos encontrados y las dificultades enfrentadas. Este análisis deberá resaltar aprendizajes clave y oportunidades de mejora desde una perspectiva cualitativa, que permita reflexionar sobre el impacto y la coherencia de las estrategias implementadas en el marco de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora.<br><br>Los criterios para la elaboración de este informe serán socializados por la SDS. | Cada 4 meses.<br><br>**Primera entrega:** abril de 2026<br><br>Será entregado dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente al corte del periodo estipulado | Correo electrónico de remisión del informe cualitativo.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Aportar en el análisis, la depuración, organización por temas y entrega a referentes de las herramientas didácticas y sesiones educativas elaboradas en vigencias anteriores que cuenten con concepto técnico favorable. | Única vez en mayo de 2026, y de acuerdo con revisión de parte de la SDS se definirá su continuidad o actualización. | Carpeta de caja de herramientas depurada y organizada por temas.<br><br>Correo de envío a SDS. |

| | | |
|---|---|---|
| Participar en todas las asistencias técnicas y reuniones citadas por SDS. | Mensual | Actas o listado de asistencia. |
| Planear, implementar y evaluar asistencias técnicas (acompañamiento técnico, Asesoría Técnica, Orientación técnica o capacitación) para el desarrollo de capacidades para la Educación para la Salud Pública en el PSPIC. | Mensual | Ficha técnica de sesión educativa en salud pública que dé cuenta de la planeación de las asistencias técnicas en el caso de capacitaciones y asesorías.<br><br>y/o<br><br>Acta de asistencia técnica dispuesta por cada subred. |
| Aportar en el diseño de la evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora, promoviendo un proceso de reflexión colaborativa con el equipo. Esto implica contribuir al análisis crítico de los resultados alcanzados, identificar fortalezas y oportunidades de mejora. | **Primera entrega:** octubre de 2026<br><br>**Segunda entrega:** mayo 2027 | Documento de Evaluación de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. Será entregado dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes.<br><br>Correo de envío a SDS.<br><br>Concepto técnico favorable por parte de la SDS mediante correo electrónico. |
| Participar en la planeación, ejecución y evaluación de los eventos de Educación Transformadora convocados por la SDS. | Según necesidad | Actas o correos o informes según actividad. |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| Acompañar la orientación de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de bienestar lideradas por los equipos GSP-PSPIC (sesiones educativas, grupos socioeducativos, escuelas, redes, encuentros de saberes) de las siguientes prioridades en salud pública (ejercicios demostrativos): VIH, SPA, PAI, cáncer, mortalidad materna, salud ambiental y enfermedades de la primera infancia. | Según necesidad | Actas o informes de seguimiento según sea el caso. |
| Planear y desarrollar reflexivamente su plan de fortalecimiento de capacidades de 24 horas, de acuerdo con la ficha técnica establecida para esto. | Mensual | El soporte será de acuerdo con las acciones que implemente, según ficha de Fortalecimiento de capacidades. |

Se requiere contar con mínimo 2 puestos de trabajo con computador asignados al equipo de Educación Transformadora que le permitan realizar actividades de trabajo articulado y que por lo menos 1 computador cuente con programas actualizados de diseño gráfico.

## 3. Indicadores

- Defina los indicadores de gestión y de resultado por acción.

**Indicadores de gestión:** para el proceso de Educación para la Salud Pública se plantean los siguientes indicadores

| Nombre del indicador | Numerador | Denominador | Frecuencia | Tipo de indicador | Unidad de medida | Fuente | Nombre de la acción o proceso de bienestar | Nivel Operación (Local, Zonal o Distrital) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Porcentaje de asistencias técnicas planeadas, implementadas y evaluadas en cualquiera de sus modalidades para el desarrollo de capacidades | 12 (puede ser más de acuerdo con la gestión de cada subred) | 12<br><br>Nota: para los meses de octubre-noviembre y diciembre de 2025 y para enero de 2026 el denominador es 6) | Mensual | Mensual | Número de asistencias técnicas realizadas / Número asistencias técnicas planificadas X100 | Informe mensual de ejecución y monitoreo de la ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de | Educación para la Salud Pública-Educación transformadora. | Zonal |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de procesos de educación transformadora. | | Asimismo, para diciembre de 2026 y enero de 2027 es 6. | | | Número de asistencias técnicas evaluadas / Número asistencias técnicas realizadas X100 | Educación Transformadora. | | |
| Porcentaje de acciones en la implementación de procesos educativos transformadores que respondan a las prioridades en salud pública. | 1 (puede ser más de acuerdo con la gestión de cada subred) | 1 | Mensual | Mensual | Número de acciones de procesos educativos transformadores realizadas / Número acciones de procesos educativos transformadores planificadas X100 | Informe mensual de ejecución y monitoreo de la Ruta de la gestión para el desarrollo de capacidades para procesos de Educación Transformadora. | Educación para la Salud Pública- Educación transformadora. | Zonal |

**Nota:** las metas de la línea 1 de los meses de octubre y noviembre de 2025 serán de mínimo 6 mensuales, por ser periodo de estabilización, que, sumado al periodo de diciembre y enero, se deberá destinar tiempo tanto a las asistencias como al Diseño del producto de la Ruta de gestión de Desarrollo de capacidades (diagnostico, priorización y diseño), a partir de febrero de 2026 queda como está establecida, de 12 mensual. Y de la línea 2 seguirá siendo 1 mensual a partir de noviembre.

**Indicador de resultado**: los indicadores de resultado se consolidarán a partir de los resultados de una encuesta de satisfacción y autopercepción breve. Estos indicadores permitirán estimar, de forma periódica, la calidad percibida y la pertinencia de las asistencias técnicas implementadas por los equipos ESP de las SISS. El instrumento fuente para la obtención de estos resultados, solamente se aplicará cuando se realicen sesiones educativas. Las modalidades de grupo socioeducativo, escuela de formadores y redes tienen otros mecanismos de medición que no responderán a la construcción de estos indicadores.

| **Nombre del indicador** | **Numerador** | **Denominador** | **Frecuencia** | **Tipo de indicador** | **Unidad de medida** | **Fuente** | **Nombre de la acción o proceso de bienestar** | **Nivel Operación (Local, Zonal o Distrital)** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Porcentaje de usuarios satisfechos con la calidad de la Asistencia Técnica (AT) | Nº de participantes que califican la AT como “Buena” o | Número total de encuestas realizadas en cada Subred | Cada cuatro meses | Resultado | Porcentaje | Encuesta de satisfacción aplicada al finalizar la AT en sesiones | Educación para la Salud Pública- Educación transformadora | Zonal |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | "Excelente | | | | | educativas | | |
| Satisfacción con la metodología de la AT por Subred | Nº de participantes que califican la metodología y el ambiente como "Buenos" o "Excelentes" | Nº total de encuestas válidas en subred Norte x 100<br>Nº total de encuestas válidas en subred Sur x 100<br>Nº total de encuestas válidas en subred Sur Occidente x 100<br>Nº total de encuestas válidas en subred Centro Oriente x 100 | Cada cuatro meses | Resultado | Porcentaje | Encuesta de satisfacción aplicada al finalizar la AT en sesiones educativas | Educación para la Salud Pública-Educación transformadora. | Zonal |

## 4. Información anexa

### LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DE ASISTENCIA TÉCNICA EN LOS CONVENIOS GSP-PSPIC

La asistencia técnica, lejos de ser una mera transferencia unidireccional de conocimientos, se concibe como un proceso educativo de acompañamiento y fortalecimiento continuo. Su esencia radica en el reconocimiento de que tanto los facilitadores como participantes poseen saberes valiosos que, al entrar en diálogo, potencian las capacidades institucionales existentes y fomentan el desarrollo y co-construcción de nuevas habilidades que permitan la implementación del modelo de salud de Bogotá basado en la Atención Primaria Social. Además, la asistencia técnica facilita las prácticas reflexivas y transformadoras en las acciones cotidianas.

De esta manera, las asistencias técnicas constituyen un componente esencial en los procesos educativos orientados al desarrollo de capacidades. Estas deben ser planeadas, ejecutadas y evaluadas bajo la perspectiva pedagógica definida en el proceso transversal de Educación para la Salud Pública. Los lineamientos técnicos que guiarán las asistencias técnicas en los convenios GSP-PSPIC, son una adaptación del lineamiento institucional de la Secretaría Distrital de Salud y se detallan en esta ficha técnica y cada entorno, proceso y tema debe realizar el proceso conforme a los criterios aquí establecidos.

En la Resolución 1597 de 2025, en el proceso de Gestión en Salud Pública, se establece el desarrollo de capacidades, como un proceso en el que las personas y las comunidades fortalecen y mantienen sus conocimientos, aptitudes, actitudes, habilidades y condiciones

fundamentales para alcanzar un mejor bienestar, desde el reconocimiento de sus necesidades, autonomía y oportunidades y con un ejercicio territorial contextualizado para transformar sus realidades.

Por otro lado, las asistencias técnicas se inscriben en el ciclo del Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), por lo que se realizarán teniendo en cuenta lo siguiente:

- Contexto y necesidades de las partes para establecer los objetivos y los recursos necesarios para el desarrollo (Planear).
- Implementar lo planificado con los recursos disponibles (Hacer).
- Realizar el monitoreo de las actividades y evaluar el desempeño y eficacia de estas (Verificar).
- Tomar las acciones necesarias para mejorar el desempeño como aprendizaje organizacional (Actuar)

La Asistencia Técnica se desarrolla según las siguientes tipologías:

| Tipología | Definición /Objetivo | Ejemplo |
|---|---|---|
| **Orientación técnica** | Escenario de acompañamiento guiado donde se busca aclarar dudas y facilitar la comprensión de estrategias, herramientas o procesos necesarios para llevar adelante el trabajo. Este tipo de asistencia no solo ofrece recomendaciones, sino que invita a reflexionar sobre cómo estos recursos se ajustan a las realidades y necesidades de cada contexto.<br><br>Se debe dejar acta con las recomendaciones y orientaciones del facilitador.<br><br>Registrar en el Aplicativo de AT. | Referentes del Entorno Comunitario de la SDS facilitan una orientación técnica para los colaborades del entorno sobre el documento operativo del convenio. |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Asesoría técnica** | Es una sesión educativa en la que se propicia el intercambio de conocimientos y experiencias. El equipo facilitador fomenta un diálogo problematizador, compartiendo sus saberes teóricos y prácticos, y profundizando en los temas relevantes, con el objetivo de desarrollar capacidades a través de la construcción colectiva de conocimientos y la resignificación conjunta de los temas abordados.<br><br>Se debe usar la ficha de sesión educativa para su planeación y desarrollo y evaluación, así como dejar acta de la implementación. Registrar en el Aplicativo de AT. | El equipo local de Educación transformadora facilita una asesoría técnica al Entorno Educativo para la elaboración de herramientas didácticas. |
| **Acompañamiento técnico** | Se caracteriza por su presencia y acción reflexiva en el lugar donde se desarrolla el trabajo territorial, permitiendo una interacción directa con los equipos y las comunidades en tiempo real. Este permite un proceso de co-construcción de saberes y estrategias, que se adapta a las necesidades y realidades específicas del contexto territorial.<br><br>Se debe dejar acta con las reflexiones y realimentación del acompañamiento.<br><br>Registrar en el Aplicativo de AT. | Los equipos Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI adelantan una jornada de vacunación en San Cristóbal Sur. El equipo local de Educación transformadora facilita un acompañamiento técnico durante la jornada. |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Capacitación** | Proceso de enseñanza - aprendizaje que busca desarrollar capacidades de manera profunda y significativa y "brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos y habilidades técnicas o prácticas". (Decreto 1075 de 2015-Art. 2.6.6.8).<br><br>Forman parte de esta oferta educativa aquellos procesos que tengan una duración inferior a 160 horas y puede ser facilitada por cualquier persona natural o jurídica que maneje el tema, solo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia, en el marco de la educación informal (Ley 115 de 1994, art.43).<br><br>Desde la perspectiva dialógica crítica, no se concibe como un curso rígido o unidireccional, sino como un encuentro donde los conocimientos y experiencias de los participantes se valoran y se vinculan con los nuevos aprendizajes. | El Equipo Distrital de Tuberculosis diseña y facilita una capacitación de 40 horas para profesionales de la salud. |

De acuerdo con la Guía de Planeación, implementación y evaluación de la asistencia técnica del Ministerio de Salud y Protección Social, las siguientes actividades **NO SE consideran asistencia técnica**:

- Asistencia a foros, congresos, comités técnicos.
- Supervisión a convenios o contratos.
- Contingencias: atención de emergencias, brotes o epidemias.
- Requerimientos de Organismos de Control.
- Actividades de investigación.
- Revisión de guías

Las características[1] que deberían estar presentes en la ejecución de la asistencia técnica son:

- **Oportunidad:** brindar a las personas e instituciones la asistencia técnica de preferencia programada y ejecutada a tiempo, respondiendo a las necesidades y expectativas, para que estas, puedan actuar de manera efectiva, mejorando su desempeño.
- **Pertinencia:** los contenidos de lprea asistencia técnica deben ser adecuados, coherentes y ajustados a situaciones concretas, para que respondan reales y efectivas a las necesidades de las personas e instituciones que promueven la salud, gestión del riesgo y gestión de la salud pública.
- **Dialógica:** se basa en una comunicación flexible que favorece el intercambio de conocimientos y experiencias para la construcción de nuevos conocimientos y práctica, mediada por una actitud personal positiva y respetuosa a la hora de relacionarse con los demás, que permita expresar las opiniones y las valoraciones, evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos

La planeación, ejecución y evaluación de las asistencias técnicas debe responder a la perspectiva pedagógica del proceso de Educación transformadora que busca trascender los modelos educativos tradicionales e implementar una propuesta pedagógica alternativa, fundamentada en los pilares del constructivismo social y la pedagogía crítica. Lo anterior a través de un método dialógico que reconozca y valore el conocimiento de todas las personas involucradas en el proceso educativo, así como las diversas lógicas culturales e históricas desde las cuales se construye. Este diálogo inclusivo y participativo busca generar procesos educativos en salud pública basados en la escucha activa y el reconocimiento de la diferencia

**Instrumentos en la Asistencia Técnica de los convenios GSP-PSPIC**

El proceso de asistencia técnica contemplará el uso de dos instrumentos en diferentes momentos. En primer lugar, durante la planeación, se recomienda utilizar la **Ficha Técnica de Sesiones Educativas en Salud Pública para el caso de las asesorías técnicas y las capacitaciones**, que deberá ser diligenciada para planear la asistencia técnica de acuerdo con la perspectiva pedagógica de ESP. En segundo lugar, tanto para la planeación como para la evaluación, se hará un registro en el **aplicativo de asistencia técnica** dispuesta por la Subsecretaría de Salud Pública de la Secretaría Distrital de Salud.

Ficha Técnica de Sesiones Educativas en Salud Pública

Esta ficha se utiliza para la planeación de las asistencias técnicas, y permite a los facilitadores diseñar la actividad respondiendo a los criterios pedagógicos y operativos en

el marco de la educación para la salud pública. La ficha considera doce casillas que invitan a efectuar un proceso reflexivo que articule diversos criterios relevantes durante la asistencia y permita cuestionar y responder si la planeación está correctamente adaptada a los participantes que participan en la actividad.

Aplicativo de asistencia técnica

Es un instrumento diseñado para el registro de la información asociada a la asistencia técnica en la Subsecretaría de Salud Pública. Este se diligencia tanto en la fase de planeación como en la fase de evaluación. Inicialmente se registra información de acuerdo con la proyección que se tiene frente a la implementación de la actividad, indicando aspectos tanto operativos (entidad, fuente, cantidad de participantes, etc.), como pedagógicos (capacidades a desarrollar, modalidad, temáticas, etc.). Una vez se ha efectuado la asistencia técnica, el facilitador registra nuevamente la información restante asociada a la ejecución de la actividad.

La información que se obtiene a partir del diligenciamiento del aplicativo funciona en dos niveles. Por un lado, permite que el equipo que desarrollará la asistencia técnica pueda realizar una planeación oportuna y una reflexión frente a la implementación de la actividad, tanto en términos logísticos como frente a los criterios pedagógicos. Por otro, sirve como insumo para el monitoreo a la implementación de las actividades y el posterior análisis cuantitativo que permite evidenciar desafíos en el proceso y aspectos por mejorar en el futuro. Por ello, es fundamental que todas las asistencias técnicas sean registradas en el aplicativo, en la medida en que suponen un recurso valioso que orienta la gestión en el marco de la educación para la salud pública.

**Roles en la Asistencia Técnica de los convenios GSP-PSPIC**

La asistencia técnica en los convenios GSP-PSPIC se fundamenta en el trabajo colectivo y el hacer común, entendidos como los pilares para llevar a cabo este proceso de manera transformadora. La colaboración entre todos los actores involucrados —gestores(as), facilitadores(as) y participantes— es esencial para que la asistencia técnica se desarrolle como un proceso colaborativo, reflexivo y dinámico, donde el trabajo conjunto es el motor que impulsa el desarrollo de capacidades. A continuación, se presentan los roles del proceso:

1. **Gestores (as) de la Subsecretaría de Salud Pública – nivel central Educación para la Salud Pública:** responsables de brindar criterios estratégicos y operativos, además de realizar seguimiento y acompañamiento constante al proceso de asistencia técnica en las subredes.

2. **Gestores (as) a nivel subred:** este rol colaborativo está a cargo de la persona líder del equipo de Educación para la Salud. Las personas en este rol lideran la gestión y promoción del proceso de asistencia técnica dentro de la subred, lo cual abarca:

    i. Realizar seguimiento continuo del proceso de asistencia técnica dentro de la subred.
    ii. Propiciar escenarios de asistencia técnica con los entornos, procesos y temas transversales, para fomentar la apropiación de los lineamientos técnicos de la ficha técnica del proceso de Educación en Salud Pública.
    iii. Coordinar la elaboración de un diagnóstico anual con base en los criterios establecidos por la SDS.
    iv. Elaborar informes cuantitativos y cualitativos de asistencias técnicas de la subred con base en el aplicativo de asistencia técnica de la Subsecretaría de Salud Pública.

3. **Facilitadores (as):** responsables de promover la reflexión crítica y el desarrollo de capacidades a través de las asistencias técnicas. Diseñan estrategias didácticas que impulsan la construcción de conocimiento, centrando su labor en crear un ambiente de enseñanza-aprendizaje en el que los participantes no solo adquieran información, sino que también co-crean conocimientos y resignifican colectivamente.

    Asimismo, los facilitadores lideran el proceso de planeación y evaluación de cada asistencia técnica, asegurando que las sesiones estén adaptadas al contexto y alineadas con los principios pedagógicos crítico-dialógicos. Finalmente, deben registrar las asistencias técnicas que faciliten en el aplicativo dispuesto por la Secretaría Distrital de Salud.

4. **Participantes:** sujetos activos en el proceso de asistencia técnica, quienes aportan sus saberes, experiencias y perspectivas. A través de la reflexión crítica y el intercambio de ideas, enriquecen el proceso educativo, contribuyendo a la construcción colectiva de conocimiento. No solo reciben información, sino que co-crean y resignifican los aprendizajes según sus propios contextos y necesidades.

**Actividades clave del proceso de asistencia de técnica**

**Planeación:** el planear consiste en establecer anticipadamente los objetivos, reglas, procedimientos, presupuestos y estrategias, sobre la base de las necesidades y la disponibilidad de recursos para desarrollar las capacidades en el talento humano, las

instituciones y la comunidad en tiempo y espacio establecido. Incluye actores involucrados, diagnóstico y priorización de necesidades, situaciones o problemas a atender, objetivos, metas, indicadores, cantidad, calidad y disponibilidad de recursos, humanos, físicos, tecnológicos, financieros. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

- Para esta actividad se recomienda el uso de la ficha técnica de sesiones educativas en salud pública. Diligenciar esta ficha permite planear la asistencia técnica con base en la perspectiva pedagógica de Educación Transformadora.
- En este punto, es necesario **que las personas que facilitarán la asistencia técnica** la reporten en el aplicativo de asistencia técnica dispuesto por la Subsecretaría de Salud Pública de la Secretaría Distrital de Salud.

**Ejecución:**

- Convocar y concertar según aplique, con antelación suficiente a los asistentes informando fecha, hora, duración y ubicación,
- Desarrollar la modalidad de asistencia técnica considerando la metodología educativa planeada.
- Dejar un tiempo al final para que los participantes expongan dudas, sugerencias, comentarios.
- Sintetizar las conclusiones esenciales.
- Realizar una estrategia de evaluación y/o aplicación de encuesta de percepción (se activa el enlace cuando se carga la asistencia técnica al aplicativo de AT) al cierre de la AT.
- Diligenciar el listado de asistencia y/o elaborar el acta de acuerdo con los formatos establecidos por cada subred.

**Evaluación:** esta fase permitirá verificar la asistencia o participación de los actores convocados, comprobar que la asistencia técnica haya cumplido con los objetivos planteados en los actores participantes, incluyendo evaluar el objetivo de aprendizaje consignado en la planeación. También se reconocerá el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los equipos que conformaron el desarrollo de la Asistencia Técnica. Por último, se identificarán obstáculos, dificultades y debilidades en el proceso de desarrollo de la asistencia técnica, que conducen al desarrollo de capacidades.

- Al terminar la asistencia técnica es necesario **que quienes la facilitaron, terminen de reportar y subir soportes en el aplicativo de asistencia técnica** dispuesto por la Subsecretaría de Salud Pública de la Secretaría Distrital de Salud.

## Referencias bibliográficas

Peñaranda Correa, F. (2020) Educación en el campo de la salud pública. Una mirada pedagógica. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Zea-Bustamante, L. E. (2019). La educación para la salud y la educación popular, una relación posible y necesaria. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 37(2), 61–66.

***Nota:*** *de ser necesario se elaborarán o dispondrán de anexos técnicos e instrumentos de captación, los cuales deben cumplir con las siguientes características:*

- *Incluir únicamente los requeridos para la orientación y ejecución de los productos y sus actividades o el registro de los (as) mismos (as)*
- *Relacionarlos en el texto de la ficha de la siguiente manera: nombre del documento, ubicación detallada, de acuerdo con la organización documental, ejemplo: La estructura del boletín se encuentra en VSA/Anexos/VSA/estructura boletín. Si es posible, generar un link a los mismos*

## Control de cambios

*Registre en este cuadro, la versión, fecha de aprobación de la versión, los cambios generados en cada versión del documento. Tenga en cuenta que en versión debe ir número entero sin puntos ni comas, ni iniciando en cero (0). Debe ir fecha completa con día/mes/año y una razón de creación o actualización completa y detallada, las versiones deben cambiar si hay modificaciones en los contenidos _otrosi modificatorio. Para estos convenios utilice versión 1.*

| VERSIÓN | FECHA DE APROBACIÓN | RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN |
|---|---|---|
| 1 | dd/mm/aaaa | Inicio convenios interadministrativos GSP-PSPIC Octubre 2025 |
| 2 | 15/12/2025 | |

| | ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|---|---|---|---|
| **Nombre (s)** | Sandra Jiménez Vargas<br>Laura Torres Romero<br>Laura Bernal Tabares<br>Pablo Cristancho Casallas | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Lina Paola Leal Molina | | |
| **Firma (s)** | Sandra Jiménez Vargas<br>Laura Torres Romero<br>Laura Bernal Tabares<br>Pablo Cristancho Casallas<br>Lina Paola Leal Molina | | |
| **Cargo** | Líder Equipo ESP<br>Pedagoga<br>Diseñadora<br>Antropólogo<br>Comunicadora Social | | |
| **Fecha** | 29 de diciembre de 2025 | | |