SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA GESTIÓN DE LA SALUD PÚBLICA Y PLAN DE SALUD PÚBLICA DE INTERVENCIONES COLECTIVAS 2025

ACCIÓN O PROCESO INTEGRAL E INTEGRADO: Gestión territorial para la Atención Primaria Social

LINEA OPERATIVA O SUBPROCESO: Soporte Estratégico para la GSP-PSPIC

ACCIÓN DE GESTIÓN PARA EL BIENESTAR: Fortalecimiento de capacidades del talento humano que opera las acciones para la gestión territorial de los procesos de apoyo a la GSP y PSPIC.

.

VIGENCIA: OCTUBRE 1 DE 2025 A 30 DE JUNIO 2027

Bogotá D.C. Diciembre 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: 5

3. Indicadores 15

Control de cambios 17

Ficha técnica de la Acción de Gestión para el Bienestar de Fortalecimiento de capacidades del talento humano que opera las acciones para la gestión territorial de los procesos de apoyo a la GSP y PSPIC.

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

La Resolución 1597 de 2025 establece que una de las finalidades centrales de la Gestión Territorial Integral de la Salud Pública es asegurar que las entidades territoriales cuenten con las condiciones necesarias para garantizar el derecho fundamental a la salud. Para ello, no basta con ejecutar acciones aisladas: se requieren procesos institucionales sólidos, fortalecimiento de capacidades para el talento humano, mecanismos de coordinación e integración intersectorial y herramientas de planeación, seguimiento y evaluación coherentes. El plan de fortalecimiento institucional surge, entonces, como un instrumento para identificar las brechas existentes en estos elementos y aportar a su disminución de manera progresiva, articulada y sostenible.

El plan institucional permite ordenar y consolidar los procesos transversales definidos por la Resolución (planeación, vigilancia, participación, desarrollo de capacidades, gestión integral en salud, entre otros) mediante el establecimiento de metas, responsabilidades, acciones educativas, ajustes operativos y estrategias de articulación. De esta manera, el fortalecimiento institucional no produce resultados por sí solo, sino que crea las condiciones para que la Atención Primaria Social, el Plan Decenal de Salud Pública, el PSPIC, la Gestión del riesgo y la acción intersectorial puedan implementarse con calidad, continuidad y pertinencia territorial, para lograr una gobernanza y gobernabilidad en salud. Sin estas condiciones, la gestión en salud pública queda fragmentada, dependiente excesivamente de iniciativas individuales y pierde capacidad de transformación.

En este marco, el fortalecimiento de capacidades ocupa un lugar estratégico. La gestión integral busca que las personas, familias y comunidades desarrollen capacidades, conocimientos, prácticas y habilidades para una vida digna con equidad y justicia social. Pero este propósito solo es viable si el talento humano responsable de orientar los procesos en la GSP y el PSPIC cuenta también con capacidades para interpretar y aplicar los lineamientos, tomar decisiones, gestionar riesgos, dialogar con otros sectores y facilitar procesos comunitarios. Por ello, el plan de fortalecimiento define cómo identificar, priorizar y desarrollar estas capacidades en un tiempo determinado, aportando a la sostenibilidad, estandarización y pertinencia de las acciones en todos los niveles territoriales.

Hablar de desarrollar capacidades no se refiere a transmitir contenidos o realizar capacitaciones puntuales. Las capacidades, como potencialidades personales, sociales e institucionales, emergen en la práctica, en el diálogo, en la reflexión crítica y en la experiencia compartida. No se instalan de forma inmediata ni externa: se construyen y fortalecen progresivamente, en un proceso continuo, inacabado, que requiere tiempo, condiciones institucionales, actualización, intercambio entre pares y acompañamiento. Desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógica, fortalecer capacidades no es un complemento opcional, sino una condición estructural para que los equipos puedan facilitar transformaciones territoriales reales.

La educación transformadora aporta aquí un fundamento ético y político: entiende la educación como un proceso que habilita la acción colectiva, el reconocimiento del otro y la construcción situada de acuerdos para orientar el cambio de las realidades sociosanitarias. Esto es especialmente relevante en salud pública, donde las decisiones y prácticas se despliegan en contextos diversos, con actores múltiples y con tensiones propias de lo social. Estudios recientes (OMS, 2024; OPS, 2023; Council on Linkages, 2021) muestran que los equipos que fortalecen capacidades en análisis crítico, comunicación estratégica, gestión del riesgo y gobernanza intersectorial, entre otros, logran mayor impacto en resultados de salud y reducen desigualdades sociales.

En este sentido, la Educación para la Salud Pública – Educación Transformadora, cuando desarrolla acciones desde una apuesta crítico-dialógica, se convierte en un soporte estratégico para la Gestión Territorial Integral en el marco del Modelo MAS Bienestar. El fortalecimiento de capacidades favorece la coordinación, el intercambio continuo entre equipos locales, la apropiación práctica de los lineamientos, la sistematización de experiencias y la toma conjunta de decisiones. Además, contribuye a garantizar la calidad, la pertinencia y la oportunidad de las intervenciones colectivas y de alta externalidad, la vigilancia, la salud ambiental y la activación de rutas.

El desarrollo y fortalecimiento de capacidades del talento humano es una condición estructural para que la gestión territorial integral de la salud pública pueda operar con calidad, coherencia y enfoque transformador. Por ello, y en consonancia con los lineamientos de la Gestión Territorial Integral, la Secretaría Distrital de Salud (SDS) incorpora un plan de fortalecimiento de capacidades para que los equipos de la GSP y el PSPIC puedan reconocer, participar y construir colectivamente los saberes y aprendizajes que requieren para orientar procesos territoriales efectivos.

Con este propósito, la SDS establece una acción de bienestar que asigna 8 horas de fortalecimiento de capacidades para los/las colaboradores/as de los procesos de Vigilancia en Salud Pública, Vigilancia en Salud Ambiental y PAI; y de máximo 24 horas para los/as colaboradores/as de las otras acciones y procesos integrales e integrados.

Estas horas no son un requisito administrativo, sino un tiempo asignado y priorizado para participar en procesos educativos crítico-dialógicos: espacios de intercambio de experiencias, diálogo situado, análisis de la práctica y fortalecimiento técnico y profesional, donde los equipos se reconocen como actores capaces de transformar las realidades sociosanitarias de sus territorios.

Estas horas deberán incorporarse de manera explícita en el Plan de Fortalecimiento de Capacidades que se presenta a la SDS. Su organización operativa será responsabilidad de la coordinación GSP-PSPIC, y el desarrollo del plan contará con procesos formales de monitoreo y evaluación. A su vez, los equipos de Educación Transformadora facilitarán asistencia técnica permanente para orientar la planificación y el aprovechamiento de estas horas, asegurando que respondan al propósito mayor del fortalecimiento: consolidar capacidades personales, sociales e institucionales para una gestión territorial integral, pertinente y transformadora.

Objetivo General

Fortalecer las capacidades personales, sociales e institucionales del talento humano que ejecuta las acciones de la GSP-PSPIC para favorecer procesos transformadores en los territorios, mediante encuentros crítico dialógicos.

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

Este proceso se enmarca en la acción de bienestar denominada Fortalecimiento de capacidades del talento humano que opera las acciones para la gestión territorial de los procesos de apoyo a la GSP y PSPIC, que se desarrolla como un proceso sistemático de formación y reflexión que integra la asistencia técnica, el intercambio de experiencias significativas y el fortalecimiento de la gestión territorial. Está dirigido a los equipos interdisciplinarios que ejecutan acciones en el territorio en el marco del Modelo MAS Bienestar. Su propósito es desarrollar y fortalecer capacidades personales, sociales e institucionales que permitan favorecer procesos transformadores en los territorios, en consonancia con el Plan Territorial de Salud 2024-2028 y la Resolución 1597 de 2025.

A partir de octubre de 2025, y en el marco de las variaciones operativas del nuevo convenio, esta acción de bienestar se desarrollará en dos periodos diferenciados. El primero, corresponde al periodo de estabilización del convenio y se orienta a la apropiación crítica y la estandarización de los conceptos, lineamientos y estructuras operativas que guían la implementación territorial. Durante este periodo, las horas asignadas al fortalecimiento deberán emplearse para la lectura crítica de documentos normativos, operativos y pedagógicos, así como para la participación en asistencias técnicas según la acción de bienestar o proceso de gestión de bienestar.

Adicionalmente, se desarrollarán espacios de trabajo concertados con el equipo de la Secretaría Distrital de Salud -SDS- para abordar temas estratégicos que permitan alinear al conjunto del equipo: primero, el marco estratégico de la Gestión Territorial Integral; luego, los subprocesos de soporte que la fortalecen, como GESI, Prescripción Social y Educación para la Salud Pública – Educación transformadora; y finalmente, el despliegue por acción o proceso integral e integrado, detallando roles, responsabilidades y formas de operación. Este primer periodo es fundamental para que todos los equipos reconozcan la nueva arquitectura del convenio y comprendan de manera clara los mecanismos de articulación entre las subredes y la SDS.

El segundo periodo corresponde al desarrollo organizado de las horas destinadas al fortalecimiento de capacidades. En esta fase, las horas deben planearse y utilizarse a partir de los tres componentes definidos para el fortalecimiento de capacidades: la asistencia técnica, el intercambio de experiencias significativas, y el fortalecimiento de la gestión territorial. A continuación, se explica cada uno de los componentes:

2.1. Asistencia Técnica (AT)

Es un proceso educativo de acompañamiento continúo orientado al desarrollo de capacidades de las personas, los equipos y las instituciones, de acuerdo con sus necesidades y responsabilidades dentro del SGSSS y del Modelo de Atención en Salud MAS Bienestar. Parte del reconocimiento de que tanto facilitadores como participantes poseen saberes que, al ponerse en diálogo, fortalecen las capacidades existentes y permiten desarrollar nuevas habilidades para la implementación de la Atención Primaria Social en Bogotá.

Según el lineamiento institucional, la Asistencia Técnica comprende cuatro modalidades: asesoría técnica, acompañamiento técnico, orientación técnica y capacitación, las cuales pueden emplearse según el tipo de necesidad del equipo y los objetivos de fortalecimiento definidos en el territorio. Los soportes de este componente incluyen: ficha de sesión educativa, acta de la implementación de la asistencia técnica y registro en aplicativo de asistencia técnica. (Ver ficha de Educación transformadora).

Para incluir en el plan de fortalecimiento de capacidades las asistencias técnicas se deben tener en cuenta los siguientes insumos:

- El diagnóstico de asistencia técnica que va a realizar la Subsecretaría de Salud Pública, mediante sus gestores de AT con los equipos de referentes.
- El diagnóstico de la acción de bienestar de Educación transformadora, acerca de necesidad de fortalecimiento de capacidades en las subredes.
- Otras asistencias técnicas por convenir y a necesidad entre los equipos.

Además, se debe tener en cuenta que, con cierta periodicidad es clave facilitar AT en temas estratégicos como el PDD-PTS y Modelo de Atención en Salud MAS Bienestar, los cuales deben ser comprendidos y apropiados por todo el equipo (perfiles de gestión, soporte y operativo), hasta temas puntuales acorde a la pertinencia técnica y funciones de cada uno de los integrantes del equipo en los componentes de gestión apoyo, soporte y operación.



Componente Asistencias Técnicas

De acuerdo con la modalidad de AT se usa la ficha de sesión educativa dispuesta en la caja de herramientas de educación transformadora o un formato de acta dispuesto por cada subred.

Nota:

- Para este componente aplica el uso de horas para el desarrollo de capacidades en prescripción social, de acuerdo a la convocatoria realizada desde la SDS y entidades aliadas para la implementación de la estrategia.
- Desde la acción de bienestar de educación transformadora se contemplan asistencias técnicas en 7 temas priorizados en salud pública (ejercicios demostrativos): salud materna, cáncer infantil, PAI, VIH, enfermedades de la primera infancia, calidad del aire y SPA. En estos ejercicios pueden participar los equipos que implementan estos temas/acciones y coordinar con los equipos de educación transformadora, la incorporación de estas horas en su plan de fortalecimiento de capacidades.
- En las acciones de gestión para el bienestar que se desarrollan desde el proceso integral e integrado de gestión y análisis de políticas para el bienestar, se contempla el desarrollo y fortalecimiento de capacidades en la gestión de política pública y la participación social transformadora, para que luego estos equipos puedan multiplicar la información con los demás equipos en territorio.

2.2. Intercambio de experiencias significativas

Es un espacio de reflexión colectiva sobre las prácticas educativas y territoriales de los equipos. Su objetivo es reconocer, analizar y comprender cómo se da la apropiación de la perspectiva pedagógica crítico-dialógica en las intervenciones en los diferentes escenarios y localidades, así como identificar aprendizajes y dificultades, y compartir estrategias que fortalezcan la gestión territorial integral en el Modelo MAS Bienestar.

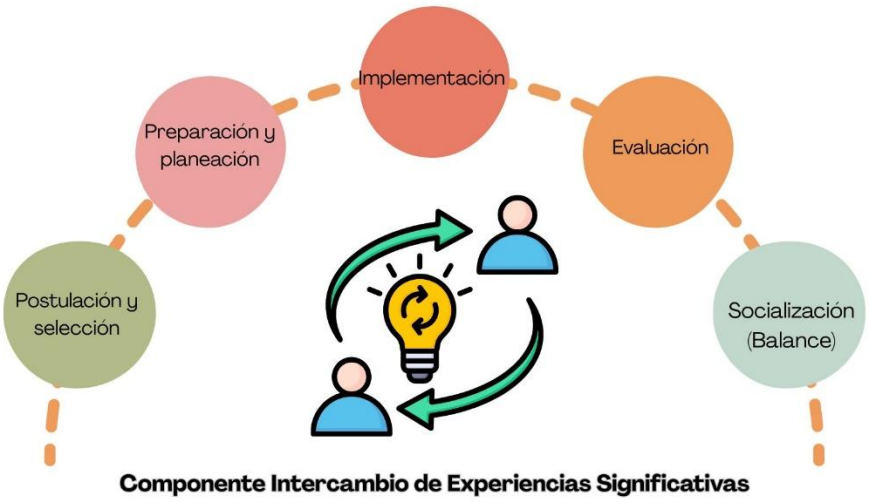
Las experiencias significativas se entienden no solamente como una experiencia positiva en sí misma, sino como experiencias en las que se identifican dificultades o retos por resolver; o experiencias que, por ser novedosas, requieren algún tipo de apoyo y orientación para mejorar su comprensión y gestión.

Para lograr este intercambio, los equipos presentan estas experiencias que han sido desarrolladas en sus localidades, explican cómo fueron planeadas, implementadas y evaluadas, y comparten los resultados, retos y lecciones aprendidas. Este ejercicio permite que otros equipos conozcan metodologías, soluciones a problemáticas comunes y prácticas replicables en diferentes contextos territoriales. El intercambio incluye la selección de las experiencias significativas por localidad, acompañamientos en campo, encuentros interlocales y socializaciones coordinadas por las subredes y la SDS. Los aprendizajes derivados de estas sesiones pueden aportar a la mejora de fichas técnicas, la creación de herramientas didácticas o la orientación de nuevas asistencias técnicas, u otras acciones que se identifiquen como aportes al quehacer territorial. Su propósito final es fortalecer el

trabajo colaborativo y consolidar un repositorio distrital de experiencias que enriquezcan la práctica territorial.

Un equipo, referente o delegado, a través del equipo de la coordinación GSP-PSPIC que participa en la Mesa Zonal para la GSP-PSPIC, puede postular su experiencia significativa para intercambiar con otros(as) colaboradores(as), tanto en un ejercicio de acompañamiento en territorio como en una socialización. Estas experiencias deben identificarse y compartirse al interior de la subred y con otras subredes, para crear una agenda de intercambio de experiencias significativas.

Cada subred debe asegurar que cada semestre se postule, implementen y evalúen experiencias significativas, y que estas se presenten como ejercicio reflexivo y crítico en una socialización que se realizará una vez cada semestre.



Componente Intercambio de Experiencias Significativas

A continuación, se muestran los momentos sugeridos para este componente:

Momentos / Descripción	Criterios	Quienes participan	Soporte
Postulación y selección de experiencias: A partir del balance de la gestión territorial es posible identificar las experiencias significativas (positivas o retadoras) y postularlas de acuerdo con los criterios establecidos. Esta postulación y selección se realizará en el marco de la Mesa Zonal GSP-PSPIC.	Debe cumplir al menos dos de los siguientes criterios: - Responde a las realidades sociosanitarias de las personas, familias y comunidades. - Son construidas de manera colaborativa entre los equipos de las subredes y las comunidades o grupos de interés del territorio. - Promueven el desarrollo de capacidades y la perspectiva crítico-dialógica. - Tiene relevancia comunitaria, institucional, sectorial o intersectorial. - Puede ser aplicada en otros grupos o contextos para resolver un problema o tomar mejores decisiones. - Tiene incidencia en los participantes	- Equipos del convenio GSP-PSPIC - Acompañamiento por parte del equipo de educación transformadora.	Acta de reunión de la Mesa Zonal GSP-PSPIC.

	o en su comunidad o grupo. - Son experiencias en las que se identificaron dificultades o retos por resolver.		
Preparación y planeación: Corresponde a la reunión del equipo que postula la experiencia en la cual se define la metodología del encuentro para el desarrollo de la experiencia. Este momento implica la convocatoria a otros equipos territoriales tanto de la Subred como de otras subredes para que participen del encuentro.	La planeación debe incluir: tema, objetivo, tiempos, quien lo va a realizar, resultados esperados, metodología, recursos, a quién va dirigida, propuesta de evaluación del encuentro.	- Equipos del convenio GSP-PSPIC - Equipo que postula la experiencia - Acompañamiento por parte del equipo de educación transformadora.	Ficha de planeación.
Implementación: Consiste en el desarrollo de la experiencia de acuerdo con la metodología proyectada en el momento de planeación.	Se tendrán en cuenta los criterios de la metodología proyectada en el momento de planeación de la experiencia. Se podrá contar con participación de actores comunitarios si así estuvo prevista en el momento de planeación.	- Equipo que postula - Equipos que acompañan	Acta de implementación de la experiencia.
Evaluación: Corresponde a la reunión del equipo que postula y los equipos que acompañan para valorar y evaluar el encuentro.	La evaluación incluye: - Valoración de lo metodológico - Participación de los equipos y valoración de la apuesta pedagógica - Aprendizajes reconocidos por los participantes - Realimentación del ejercicio y autoevaluación.	- Equipo que postula - Equipos que acompañan	Incorporación de lecciones aprendidas en el instrumento de planeación de las próximas actividades a desarrollar relacionadas con la experiencia significativa. Por ejemplo, si el encuentro es de una sesión educativa de salud mental, se espera que la ficha de la siguiente sesión de salud mental (del que postuló y del que acompañó), incorpore los ajustes derivados del intercambio de experiencia.
Socialización: Corresponde al espacio de convocatoria abierta en la que se socializan todas las experiencias que realizó la Subred en el semestre.	Los elementos a socializar incluyen: Descripción de la experiencia realizada (temática, participantes, capacidades planteadas). Aprendizajes (dificultades, logros, retos, capacidades desarrolladas).	- Equipos que facilitaron las experiencias - Equipos que acompañaron y participaron del intercambio de experiencias	Acta de socialización de experiencias Repositorio de Experiencias

	Autoevaluación (qué aspectos pueden mejorar o cambiar para otras experiencias). Aportes para los equipos que la realizaron y acompañaron (qué reflexiones y aportes hacen los equipos que acompañaron la experiencia). Prácticas que serán tenidas en cuenta en próximas experiencias.	- Equipo que participa en la Mesa Zonal GSP-PSPIC La subred podrá convocar a actores comunitarios y de otros sectores, si lo considera relevante para el ejercicio.	

La coordinación GSP-PSPIC con el apoyo del comunicador PIC definirá la agenda de experiencias significativas y convocará a diferentes equipos para que puedan participar, tanto en el acompañamiento en territorio de la experiencia como en los espacios de socialización de éstas.

El intercambio de experiencias implica la participación tanto del equipo ejecutor de los momentos previamente descritos, como de los actores destinatarios de dicha experiencia, quienes posteriormente la traducen y aplican en sus propios contextos. En esta dinámica se configura el valor más profundo del aprendizaje situado, pues es allí donde la experiencia cobra sentido y relevancia social: en la posibilidad de propiciar, desde una perspectiva pedagógica crítico-dialógica, la reflexión colectiva, la construcción compartida de saberes y la transformación de las prácticas institucionales y comunitarias. Por lo anterior, resulta fundamental asegurar la continuidad del proceso, mediante la aplicabilidad progresiva de la experiencia y la sistematización rigurosa de sus resultados, de forma que puedan ser replicados, transferidos o adaptados a otros contextos para fortalecer capacidades y ampliar su alcance.

Consolidar las experiencias significativas en un repositorio accesible es fundamental para facilitar el intercambio de aprendizajes entre equipos, promover la replicabilidad de buenas prácticas y consolidar una memoria institucional que apoye la gestión territorial integral. Un repositorio organizado permite que los colaboradores encuentren rápidamente los materiales, los adapten a sus contextos y fortalezcan sus capacidades a partir del trabajo realizado en otras localidades o subredes. Los siguientes son algunos criterios mínimos para la sistematización de las experiencias significativas.

- Cada experiencia debe contar con una ficha de identificación: nombre de la experiencia, equipos que participaron en su planeación y ejecución, público al que fue dirigida, localidad-UPZ, objetivo o propósito de la experiencia, temática central, dificultades y aprendizajes más relevantes.
- Se debe seleccionar la plataforma de almacenamiento más pertinente según la disponibilidad de cada subred (Teams, SharePoint, drive institucional u otra).
- Se debe generar una carpeta asociada al mes en que se socializa la experiencia, donde se integren todos los materiales correspondientes.
- Dependiendo del número de experiencias seleccionadas por la coordinación, se considerará dividirlas en subcarpetas temáticas para facilitar la búsqueda.
- El producto de soporte de memoria de la experiencia debe presentarse en un formato fácil de apropiar, como una presentación, un video, una guía en PDF o

materiales que permitan a otros equipos reconocer rápidamente los elementos clave.

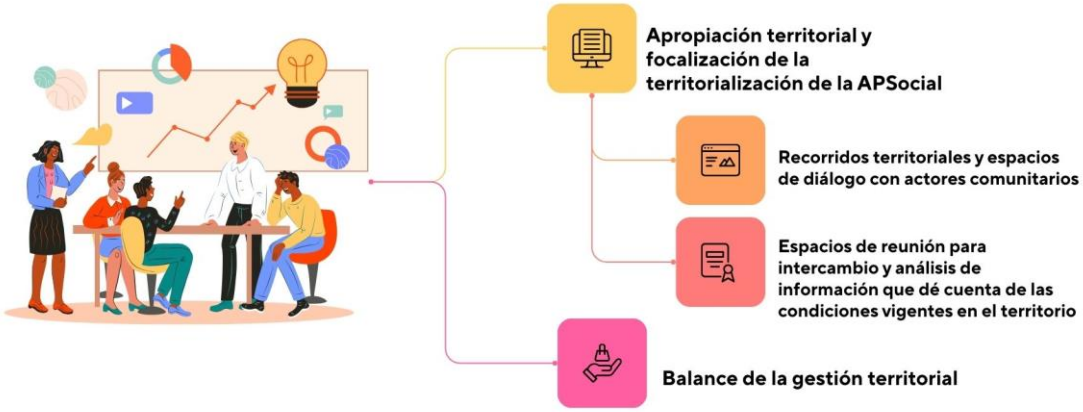
- Los criterios de nombramiento de los archivos serán definidos por la coordinación, pero se sugiere incluir elementos que permitan identificar información básica sobre la experiencia.
- El repositorio debe tener acceso compartido para todos los equipos de la subred y de la SDS, garantizando su consulta permanente.
- Se debe realizar una actualización periódica, al menos semestral, que incorpore las nuevas experiencias seleccionadas y mantenga el repositorio al día.

2.3. Fortalecimiento de la gestión territorial

El fortalecimiento de la gestión territorial implica el trabajo colaborativo para comprender de manera situada las dinámicas locales y asegurar que las intervenciones colectivas y de alta externalidad se ejecuten de manera coherente, articulada y con enfoque territorial, poblacional, diferencial y de género.

La gestión territorial promueve la participación de los equipos interdisciplinarios, coordinaciones GSP-PSPIC y referentes de las subredes para la construcción de una visión compartida del territorio, la definición de prioridades territoriales, la toma de decisiones contextualizada, y la formulación y seguimiento de acuerdos que permitan avanzar en una gestión territorial integral y coordinada.

Este componente podrá desarrollarse en dos ejes de fortalecimiento, así:



2.3.1. Apropiación territorial y focalización de la territorialización de la APSocial

Consiste en profundizar en el reconocimiento y en la comprensión de las dinámicas sociales, culturales, económicas y ambientales del territorio, y de los determinantes sociales que inciden en la calidad de vida y bienestar de personas, familias y comunidades. Avanzar

en la apropiación del territorio, implica consolidar una visión compartida del mismo que oriente acciones integrales e integradas para promover el bienestar.

Este eje es liderado y convocado por el/la líder/esa PSPIC de acuerdo a las necesidades de apropiación propias de su rol, de los equipos operativos del GSP-PSPIC y/o del equipo APSocial; y a las necesidades emergentes que requieran un reconocimiento y apropiación conjunta del territorio con otros actores que hagan presencia en la localidad (comunitarios, del sector salud y de otros sectores).

El/la líder/esa PSPIC podrá convocar esta actividad con el fin de identificar los territorios específicos en los cuales se gestionará la implementación de acciones de bienestar, para avanzar en la territorialización de la APSocial al interior de la localidad. En el marco de este eje, se podrán desarrollar actividades como:

2.3.1.1. Recorridos territoriales y espacios de diálogo con actores comunitarios.

Los recorridos se entienden como una estrategia fundamental para reconocer, comprender e intervenir de manera integral en las realidades sociales de los territorios. Su propósito va más allá de la simple observación, y se orienta a fortalecer la acción pública desde el territorio y con las comunidades, dado que permite identificar condiciones sociales, económicas, culturales, ambientales e institucionales que inciden en el bienestar de la población, así como las particularidades del territorio (actores, activos sociales y comunitarios, prácticas comunitarias, conflictos, riesgos y oportunidades).

En el marco del fortalecimiento de capacidades, los recorridos serán convocados por el/la líder/esa local PSPIC y contarán con la participación de equipos del GSP-PSPIC, actores comunitarios y/o con actores de otros sectores, según la finalidad establecida para el recorrido. Las memorias de los recorridos serán consignadas en un acta de planeación y en un acta de desarrollo del recorrido en la que se describan los hallazgos del mismo y se incluya el registro fotográfico.

Pasos sugeridos:

- Definir la agenda de recorridos: De acuerdo a los criterios mencionados anteriormente, el/la líder/esa PSPIC definirá de manera colaborativa con su equipo y/o con el equipo APSocial, el propósito y los territorios en los cuales se hará el recorrido. La selección puede estar dada por la identificación de indicadores críticos/relevantes o por temas prioritarios o de interés para la comunidad.
- Identificar la necesidad de acompañamiento de líderes/esas de organizaciones comunitarias y/o de actores de otros sectores, y gestionar su contacto con el equipo APSocial. En caso de que no se requiera el acompañamiento de los actores en mención, definir qué persona o equipo podrá orientar el recorrido y quién participará del mismo para la apropiación.
- Definir la ruta, fecha y hora del recorrido.

- Realización del recorrido.
- Sistematización de los resultados del recorrido: incluye el registro fotográfico, y la descripción de potencialidades y necesidades sociosanitarias identificadas en el recorrido y en el diálogo con la comunidad (si hubo lugar a ello).

2.3.1.2. Espacios de reunión para intercambio y análisis de información que dé cuenta de las condiciones vigentes en el territorio.

Con el fin de fortalecer la apropiación de los equipos operativos, el/la líder/esa local PSPIC podrá convocar a dichos equipos, y gestionar la participación de referentes temáticos del sector y/o de otros sectores, para profundizar en el reconocimiento de las particularidades del territorio e identificar de manera colectiva las posibilidades de acción que orienten la territorialización de la APSocial. El desarrollo, los acuerdos y compromisos suscritos serán consignados en actas de reunión.

Pasos sugeridos:

- Identificación y selección de condiciones / temas prioritarios / territorios que requieran de profundización y análisis para avanzar en su comprensión y abordaje. Este paso puede estar dado por la identificación de indicadores críticos o por temas prioritarios, emergentes o de interés para la comunidad.
- Contacto y convocatoria a referentes o actores locales que tengan un conocimiento más cercano (experticia) en las condiciones /temas prioritarios / territorios seleccionados para el análisis.
- Convocatoria del espacio de reunión y desarrollo para el intercambio y análisis de información.
- Sistematización de los resultados y de acuerdos/compromisos para la acción (acta del espacio de reunión)
- El/la líder/esa PSPIC contará con este insumo para posicionarlo en instancias estratégicas como la Mesa Local de Bienestar y la Mesa Zonal para la GSP-PSPIC.

Nota:

- Este eje parte del reconocimiento de que la dinámica del territorio es cambiante y que el análisis colectivo de la misma se nutre de la perspectiva de todos los actores que hacen presencia en él.
- Los resultados derivados de los recorridos y de los espacios de diálogo, serán insumo para la actualización de los Planes Locales de Bienestar y de los ASIS locales, y se dispondrán en el drive destinado para tal fin.
- Estas actividades deberán ser complementarias a las que ya están establecidas por lineamiento para los diferentes roles de los equipos del GSP-PSPIC.

2.3.2. Balance de la gestión territorial:

Consiste en la identificación y análisis de las dificultades, barreras, retos, oportunidades y experiencias significativas de la gestión territorial local.

Pasos sugeridos:

- **Convocatoria a espacio de reunión:** Las coordinaciones técnicas/referentes/líderes territoriales o de proceso (por ejemplo: líder/esa local PSPIC, líder/esa local de políticas, referentes de entornos, líder/esa VSP – VSA-VBC y/o los referentes y líderes que tengan equipos a cargo en el nivel local), convocarán a sus equipos para realizar el balance de la gestión territorial en la localidad utilizando metodologías como el análisis de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA), análisis de casos o situaciones, o cualquier otra metodología que les permita realizar dicho balance.
- **Desarrollo del espacio de reunión:** en el marco de la reunión se debe generar un espacio para: i) identificar y analizar las dificultades, barreras, retos y oportunidades derivadas de la gestión operativa del equipo; ii) identificar necesidades de gestión que puedan ser movilizadas en el nivel local (Gobierno Local, otros sectores, actores comunitarios, sector, equipo APSocial), y las que deban ser escaladas al nivel de gestión zonal; iii) compromisos y ruta de trabajo.
- **Sistematización de los resultados:** Acta que describa los ítems discutidos en la reunión. Esta información será insumo para el análisis de la gestión territorial del nivel local y zonal que se realiza en la Mesa Local de Bienestar y en la Mesa Zonal para la GSP-PSPIC, respectivamente.

Consideraciones generales:

Las horas quedan distribuidas de la siguiente manera:

- 8 horas para el proceso de Vigilancia en Salud Pública, Vigilancia en Salud Ambiental y PAI.
- Hasta 24 horas para las otras acciones y procesos integrales e integrados.

En el mes se deben cumplir las 8 o 24 horas por colaborador(a) según corresponda, dichas horas deben estar distribuidas y soportadas en los componentes anteriormente descritos, lo cual puede ser diferencial por mes. En caso de no cumplirse con las horas establecidas en la presente ficha, se deberá justificar técnicamente sus razones y soportar las actividades realizadas en las horas faltantes, las cuales deberán corresponder a actividades complementarias a las acciones de bienestar o acciones de gestión para el bienestar por las cuales el/la colaborador/a fue contratado, en las cuales estarán enmarcadas en Plan de Fortalecimiento Institucional.

Las horas invertidas en cada acción ya sea como facilitador(a) o como participante hacen parte de las 24 horas.

Entregables de la acción de gestión para el bienestar

A continuación, se relacionan los entregables de la acción de gestión para el bienestar:

Detalle de la actividad	Soportes o medios de verificación
Componente 1. Asistencia Técnica (AT)	Los soportes de este componente incluyen: ficha de sesión educativa, acta de la implementación de la asistencia técnica y registro en aplicativo de asistencia técnica
Componente 2. Intercambio de experiencias significativas	Los soportes de este componente incluyen: Acta de reunión de la Mesa Zonal GSP-PSPIC, ficha de planeación, acta de implementación de la experiencia, instrumento de planeación de las próximas actividades a desarrollar relacionadas con la experiencia significativa con la incorporación de lecciones aprendidas en el intercambio. Acta de evento de socialización de experiencias. Repositorio de Experiencias
Componente 3. Fortalecimiento de la gestión territorial	Acta de planeación y acta de desarrollo del recorrido. Acta de espacio de reunión de intercambio y análisis de información que dé cuenta de las condiciones vigentes en el territorio. Acta que describa los resultados de la reunión de balance de la gestión territorial.

*La periodicidad establecida para los entregables, dependerá de la planeación que realice cada subred de acuerdo a las necesidades identificadas para el fortalecimiento de capacidades. En todo caso se deberá asegurar el desarrollo de capacidades en los tres componentes previstos en la presente ficha técnica.

3. Indicadores

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Frecuencia	Tipo de indicador	Unidad de medida	Fuente	Acción o proceso de bienestar	Nivel de operación
Porcentaje de asistencias técnicas realizadas vs programadas	Número de asistencias técnicas realizadas	Número de asistencias técnicas programadas x 100	Mensual	Gestión	%	Actas, informes técnicos	Fortalecimiento de capacidades	Local/Zonal
Porcentaje de intercambio de experiencias significativas realizadas vs programados	Número de intercambio de experiencias realizadas	Número de intercambio de experiencias programados x 100	Trimestral	Gestión	%	Actas e informes de la experiencia	Fortalecimiento de capacidades	Local/Zonal
Porcentaje de actividades de apropiación territorial realizadas vs programadas	Número de actividades de apropiación territorial realizadas	Número de actividades de apropiación territorial programadas x 100	Mensual	Gestión	%	Actas	Fortalecimiento de capacidades	Local

Nivel de satisfacción de los participantes con las sesiones	Promedio de calificación en escala de 1-5	(Colaboradores con mejora en evaluación final – inicial / total evaluados) × 100	Trimestral		valor	Encuestas post-sesión	Fortalecimiento de capacidades	Local/Zonal
% de equipos que incorporan cambios en su práctica tras el intercambio de experiencias	# equipos que implementan mejoras derivadas del intercambio de experiencias	Total de equipos que participaron × 100	Trimestral	Resultado	%	Seguimiento a actas y POA	Fortalecimiento de capacidades	Local/Zonal

Referencias bibliográficas

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *National workforce capacity to implement the Essential Public Health Functions: Roadmap for action*. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). *Avances de la Red de Funciones Esenciales de Salud Pública en las Américas*. Washington, D.C.: OPS.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2017). *Educación interprofesional en salud: Documento de posición de la OPS*. Washington, D.C.: OPS.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1986). *Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud*. Ottawa: OMS.
- The Lancet Regional Health – Americas. (2025). Strengthening Essential Public Health Functions in primary health care in Latin America and the Caribbean. *Lancet Regional Health – Americas, 27*, 100687. https://doi.org/10.1016/j.lana.2025.100687
- Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. (2024). *Plan Territorial de Salud 2024-2028. Bogotá Camina Segura*. Bogotá D.C.: SDS.
- Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. (2024). *Documento Marco del Modelo MAS Bienestar*. Bogotá D.C.: SDS.
- Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. (2025). *Documento Técnico Operativo de Gestión Territorial GSP-PSPIC*. Bogotá D.C.: SDS.
- Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS). (2025). *Resolución 1597 de 2025. Por la cual se establecen disposiciones para la gestión territorial integral de la salud pública incluida la Gestión en Salud Pública y el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas (PIC)*. Bogotá D.C.: MSPS.

Control de cambios

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN
1	30/09/2025	Inicio convenios interadministrativos GSP-PSPIC octubre 2025
2	29/12/2025	Finalización periodo estabilización convenios interadministrativos GSP-PSPIC

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre (s)	Pablo Cristancho, Laura Torres, Laura Bernal, Paola Leal, Sandra Jiménez , Cristina Manrique, Johana Mateus	Diana Sofía Ríos Oliveros Marcela Martínez Contreras Juan Carlos Cocomá Parra (E) Diane Moyano Romero (E)	Patricia Eugenia Molano Builes María Belén Jaimes Sanabria
Firma (s)			
Cargo	Profesionales especializados de la Subsecretaria de Salud Pública	Subdirectora de Determinantes en Salud Subdirectora de Acciones Colectivas Subdirector (E) de Gestión y Evaluación de Políticas en Salud Pública Subdirectora (E) de Vigilancia en Salud Pública	Directora de Salud Colectiva Directora de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva
Fecha	Diciembre 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2025