
 ImSalud <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</small> SGC	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N° 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:

"POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E. "IMSALUD" DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION EN SALUD MUNICIPIO DE SAN JOSE DE CUCUTA, en uso de sus facultades legales y específicas conferidas en el Acuerdo No. 0087 de 1999, y


CONSIDERANDO:

- Que, Las normas que regulan el bienestar y capacitación de los Servidores Públicos. Decreto 1567 de 1.998 por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Que, La Ley 909 de 2.004 en el numeral 1. del Artículo 36, estipuló que la capacitación y formación de los empleados públicos están orientadas al desarrollo de sus capacidades, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Que, Por mandato de la Ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad Territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas.
- Que, El Decreto 1227 de 2005 reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y al igual que el Decreto 1567 de 1998, expresa en el Artículo 65 que los Planes de Capacitación de las Entidades Públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los Planes Anuales Institucionales y las Competencias Laborales.
- Que, El Artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 estipula que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, el cual según el Artículo 78 se establece con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa; para los de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuara de acuerdo con el sistema de evaluación de los Acuerdos de Gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios e instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de carrera.
- Que, La Ley 1064 del 26 de julio de 2006 dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo

 ImSalud <small>S.G.C.</small> SGC	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N° 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:

"POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

- Que, Es deber de la E.S.E "IMSALUD" establecer las políticas que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus servidores logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.
- Que, Para la comprensión del diseño del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION de la E.S.E IMSALUD, las actividades o eventos estarán orientadas hacia tres grandes áreas definidas así: a) Misional, b) Administrativa y c) De Interés a la Comunidad.
- Que, Dentro del contexto general las líneas estratégicas señaladas en el Plan Operativo anual, serán las evaluaciones de control interno, los informes de los entes de control, los planes de mejoramiento, las evaluaciones de desempeño y los proyectos de aprendizaje en equipo; estos deben ir acompañadas de una acción puntual en materia de Capacitación del recurso humano dispuesto al servicio de la Entidad.
- Que, Es preciso aclarar que los funcionarios que tienen derecho a los programas de capacitación, de acuerdo con la carta magna y la normatividad vigente, son los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción. Los empleados con nombramiento provisional, los temporales y los de periodo fijo, dado el carácter transitorio de su relación laboral, tendrán derecho únicamente a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Que, La capacitación de los servidores públicos se constituye en una Inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la E.S.E IMSALUD. Por lo que la E.S.E. IMSALUD tiene la autonomía para diseñar y aplicar en su interior el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, de acuerdo con el diagnostico de necesidades y podrá realizar para ello los acuerdos y convenios interadministrativos con otras entidades pública y privadas.
- Que, Para el cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan Institucional de Capacitación, la Entidad debe apropiar anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los mismos. Creando rubro presupuestal específico para capacitación.
- Que, Para la readaptación laboral de los servidores públicos, entendidos como el conjunto de acciones orientadas a un retiro asistido del servidor; la E.S.E IMSALUD a través del Plan Institucional de Capacitación...

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A.:
	ACUERDO N° 009	VERSIÓN:	Página:

POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

en el periodo de su prueba deberá ser tenido en cuenta en la vinculación de dicho periodo.

Sus objetivos con respecto al empleador son:


1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia hacia la Empresa.

b) Programas de Re-inducción. Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro de la E.S.E. IMSALUD. Los programas de re-inducción se impartirían a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los servidores públicos acerca de reformas en la organización del estado y sus funciones.
2. Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad, a través de procesos de actualización.
5. Colocar en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones para la prevención y supresión. de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

PARAGRAFO: La E.S.E IMSALUD a través de la Oficina de Administración

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 005	VERSIÓN:	Página:

“POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”.


- Que,** Es obligatoriedad de la E.S.E IMSALUD formular, ejecutar y evaluar el respectivo plan institucional de capacitación en lo que a educación para el trabajo y desarrollo humano se refiere, dirigido a satisfacer las necesidades de los servidores públicos y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Que,** El Gerente de la E.S.E IMSALUD anualmente aprobara el plan institucional de capacitación con la coordinación del comité del plan institucional de capacitación, con apoyo de la comisión de personal de la entidad y con base en los proyectos de aprendizaje en equipo elaborados por los servidores Públicos.
- Que,** Constituye obligación de los servidores públicos en relación con la capacitación, asistir y participar en las actividades para las cuales haya sido seleccionado, obtener el máximo aprovechamiento de las capacitaciones ofrecidas ya que se trata de recursos limitados cuya utilización debe ser objeto de focalización y selección.
- Que,** por lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º: REGLAMENTAR Y ADOPTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (P.I.C), para los servidores públicos de la E.S.E. IMSALUD. De conformidad con la parte motiva, el cual se detalla en los siguientes artículos.

ARTICULO 2. INTRODUCCION

El Plan institucional de Formación y capacitación (P.I.C) de la empresa social del estado E.S.E IMSALUD, está fundamentado en el plan nacional de formación y capacitación de los servidores públicos para el desarrollo de competencias, el cual fue adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007, constituyéndose como objetivo principal del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E IMSALUD, lograr el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales, mejorando el desempeño de los empleados en niveles de excelencia, en consecuencia la capacitación es el instrumento esencial para la gestión y el desarrollo del factor humano, donde el funcionario tiene la oportunidad de fortalecer sus competencias laborales para un mejor desempeño en eficiencia, eficacia y efectividad de las funciones asignadas, a través de una capacitación fundamentada en un diagnostico de necesidades de capacitación.

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 006	VERSIÓN:	Página:

“POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”.

- Que, Es obligatoriedad de la E.S.E IMSALUD formular, ejecutar y evaluar el respectivo plan institucional de capacitación en lo que a educación para el trabajo y desarrollo humano se refiere, dirigido a satisfacer las necesidades de los servidores públicos y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Que, El Gerente de la E.S.E IMSALUD anualmente aprobara el plan institucional de capacitación con la coordinación del comité del plan institucional de capacitación, con apoyo de la comisión de personal de la entidad y con base en los proyectos de aprendizaje en equipo elaborados por los servidores Públicos.
- Que, Constituye obligación de los servidores públicos en relación con la capacitación, asistir y participar en las actividades para las cuales haya sido seleccionado, obtener el máximo aprovechamiento de las capacitaciones ofrecidas ya que se trata de recursos limitados cuya utilización debe ser objeto de focalización y selección.
- Que, por lo anterior,


ACUERDA:

ARTÍCULO 1º: REGLAMENTAR Y ADOPTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (P.I.C), para los servidores públicos de la E.S.E. IMSALUD. De conformidad con la parte motiva, el cual se detalla en los siguientes artículos.

ARTICULO 2. INTRODUCCION

El Plan institucional de Formación y capacitación (P.I.C) de la empresa social del estado E.S.E IMSALUD, está fundamentado en el plan nacional de formación y capacitación de los servidores públicos para el desarrollo de competencias, el cual fue adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007, constituyéndose como objetivo principal del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E IMSALUD, lograr el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales, mejorando el desempeño de los empleados en niveles de excelencia, en consecuencia la capacitación es el instrumento esencial para la gestión y el desarrollo del factor humano, donde el funcionario tiene la oportunidad de fortalecer sus competencias laborales para un mejor desempeño en eficiencia, eficacia y efectividad de las funciones asignadas, a través de una capacitación fundamentada en un diagnostico de necesidades de capacitación.

El desarrollo del talento humano se convierte en elemento de control cuando es tratado como política de la empresa.

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N° 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:

“POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”.

ARTICULO 3. OBJETIVOS GENERALES. Promover el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos al servicio de la empresa social del estado E.S.E IMSALUD, mediante un enfoque sistemático de capacitación diseñado por el departamento administrativo de la unión pública con apoyo de la escuela superior de la administración pública (ESAP), mediante convenio con instituciones municipales, departamentales y nacionales. Incentivando y motivando a los servidores públicos en el mejoramiento de la gestión pública y la calidad en la prestación de los servicios en pro del bienestar de los usuarios.


ARTICULO 4º. OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA CAPACITACION. Son objetivos de la Capacitación:

- Establecer el número de problemas de aprendizaje detectados en la E.S.E IMSALUD por dependencias.
- Establecer la conformación de los proyectos de aprendizaje en equipo (P.A.E.), por dependencias.
- Establecer los proyectos de aprendizaje prioritarios para conformar el Plan Institucional Anual de Capacitación y Formación (P.I.C).
- Elaboración, adopción e implementación del Plan Institucional Anual de Capacitación y Formación (P.I.C), con cronograma, estableciendo los capacitadores internos y externos.
- Elaborar indicadores de medición del desarrollo del Plan Institucional Anual de Capacitación y Formación (PIC)
- Capacitar el 60% de los servidores públicos de la empresa social del estado IMSALUD.

ARTICULO 5º. POLITICA

En aras de aplicar el objeto social de la empresa social del estado IMSALUD, los planes de formación y capacitación de los servidores públicos estarán orientados por las siguientes políticas generales:

- a. El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre ésta y los servidores públicos.

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N° 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:


“POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”.

- c. Todos los servidores públicos de la Empresa social del Estado IMSALUD gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten por la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en las normas que imparta sobre la materia el Gobierno Nacional.
- d. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instalada capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, solo será suministrada a empleados inscritos en carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.
- e. La capacitación debe corresponder a las funciones que está ejerciendo la persona postulada y beneficiaria de la misma.
- f. Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción y entrenamiento en su puesto de trabajo y de las capacitaciones y seminarios dados por entes que no exijan contraprestación económica. (SENA, ESAP, CAJAS DE COMPENSACION, UNIVERSIDADES CON CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES, ENTRE OTROS CON LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO IMSALUD).
- g. El concepto de formación, en el contexto de la ley de educación, se interpreta como aquellos procesos que permiten desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basados en los principios que rigen la función administrativa.
- h. La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los servidores públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por la administración.

ARTICULO 6°. MARCO CONCEPTUAL

DEFINICION DE CAPACITACION. En el sector público colombiano se define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (educación para el trabajo y el desarrollo humano) como a la formal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

CAPACITACIÓN POR COMPETENCIA

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 009	VERSIÓN:	Página:

“POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”.

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comporta mentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

COMPETENCIAS:

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

DIMENSION HACER:

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

DIMENSION SABER:

Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

DIMENSION SER:


Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

TIPOS DE CAPACITACION

Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 09	VERSIÓN:	Página:

“POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “IMSALUD”.


Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que éste aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan.

ARTICULO 7º. MARCO JURIDICO

El Plan Institución de Capacitación al interior de cualquier entidad del Estado tiene como marco la Constitución Política de 1991, las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 reglamentados por el decreto 1227 de 1998 en sus artículos 65, 66, 67 y 68. Y el decreto 4665 de 2007 por el cual se adopta La actualización del Plan Nacional de Formación y capacitación.

ARTICULO 8º. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION. La E.S.E. IMSALUD, administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos, necesidades y capacitación, previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los servidores públicos.
- e. **Prevalencia** del interés de la organización. Las políticas, planes y programas de la gestión de la capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la E.S.E. IMSALUD.
- f. **Integración** a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los servidores públicos debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.
- g. **Relación de los servidores** (11)

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N° 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:

"POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

- **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso metodológico que haga énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos e impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTICULO 9º. ADOPCION

DIVULGACION:

Los programas que se adelanten en el desarrollo del plan anual de formación y capacitación, deberá dársele la divulgación y publicación necesarias en el ámbito de la empresa social del estado E.S.E IMSALUD y comunicarse con la suficiente antelación al personal beneficiario a través de la oficina de administración laboral o quien haga sus veces. Cada evento de capacitación tendrá un control sobre su asistencia, con el fin de corroborar su desarrollo y pertinencia según el modelo.

ARTICULO 10º. PROCEDIMIENTO:

La participación de los servidores públicos en los programas de capacitación tendrá el siguiente procedimiento:

a. Capacitación interna:

La Empresa Social del Estado IMSALUD, organizará las capacitaciones internas con el objetivo de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.


b. Capacitación externa:

Los cursos externos se desarrollaran de acuerdo al diagnostico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año.

De acuerdo a lo anterior la asistencia a los cursos externos estará definida por las funciones y competencias que deben desarrollarse según el curso a contratar y conforme a los equipos de aprendizaje definidos para cada tema por parte del comité de Proyecto de Aprendizaje en equipo (PAE).

Teniendo en cuenta el diagnostico de capacitación se realizaran convenios interadministrativos con diferentes instituciones tanto públicas como privadas del orden nacional, departamental y municipal.

c. Capacitaciones eventuales:

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 009	VERSIÓN:	Página:

'POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

PARAGRAFO 1º. Ninguna dependencia, ni funcionario está autorizado para administrar o direccionar de manera independiente a los futuros capacitados sin el respectivo aval del comité coordinador del plan Institucional de formación y Capacitación y la oficina de administración laboral.

PARAGRAFO 2º. Todas las capacitaciones, con excepción de las eventuales, se realizaran siguiendo una programación preestablecida por el comité del plan Institucional de Capacitación.

PARAGRAFO 3º. El comité del plan Institucional de Capacitación, en coordinación con la oficina de Administración Laboral, elaborara los listados de los participantes a las capacitaciones de acuerdo a los temas a tratar y a las competencias laborales.


ARTICULO 11º. DERECHOS Y DEBERES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA E.S.E. IMSALUD, EN CUANTO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

a. Todo beneficiado de cualquier modalidad de capacitación tiene la obligación de socializar al personal relacionado con las mismas funciones o a quienes les interese los conocimientos adquiridos en dicha capacitación dentro de los quince (15) días hábiles subsiguientes a las capacitación. La oficina de administración laboral, deberá establecer la fecha, hora y lugar de la convocatoria a esta socialización, en coordinación con el Comité coordinador del plan Institucional de Capacitación.

Los servidores públicos de la empresa social del estado IMSALUD, tienen derecho a solicitar y recibir capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan Anual de Capacitación, para lo cual los jefes inmediatos deberán facilitar la asistencia de los servidores públicos de la E.S.E IMSALUD, en jornada laboral.

b. Participar activamente en la evaluación de las actividades de capacitación según formato establecido por el Comité del plan Institucional de Capacitación. (P.I.C.).

c. Presentar a la oficina de administración laboral, dos (2) copias del certificado de asistencia al evento de capacitación, para anexar a la hoja de vida y para los trámites pertinentes a la legalización.

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N.º 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:

POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

- b. El comité coordinador del Plan Institucional de Capacitación (P.I.C.) deberá informar al jefe inmediato y a la Oficina de Administración Laboral, la inasistencia de los servidores públicos a las capacitaciones para los cuales fueron designadas.
- c. Los empleados públicos inscritos en carrera administrativa y los de libre y nombramiento y remoción que reciban capacitación que genere costo para la empresa, deben socializar al personal relacionado con las mismas funciones o a quienes les interese los conocimientos adquiridos en dicha capacitación; en un plazo máximo de quince (15) días hábiles después de recibida la capacitación, si no se socializa en los términos establecidos deberá reintegrar a la empresa el costo total que genero su asistencia a la capacitación.

ARTICULO 13º. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN:

El Comité **COORDINADOR** del Plan Institucional de Capacitación (P.I.C) será el encargado de elaborar el proyecto de Resolución mediante la cual se adopta el Plan Institucional Anual de formación y Capacitación de la ESE IMSALUD, teniendo en cuenta el diagnostico de necesidades de capacitación reflejado en las evaluaciones de desempeño laboral, proyectos de aprendizaje en equipo (P.A.E) de las diferentes áreas, informes de control interno de gestión, informes del M.E.C.I, informes de Entidades de Control; el cual debe contener el consolidado de proyectos de aprendizaje institucional de las áreas misionales, administrativas y de interés a la comunidad, incluido el presupuesto.


El Comité del Plan Institucional de Capacitación (P.I.C), enviara a la comisión de personal la proyección de la Resolución del Plan Anual de Formación y Capacitaciones PIC, para su respectiva revisión, después de recibido el concepto, será enviado a la oficina de administración laboral para que siga su conducto regular a la gerencia.

PARAGRAFO 1º. La Resolución del Plan Anual de Formación y Capacitaciones será adoptado por el Gerente mediante resolución para un periodo de un (1) año y solo podrá ser modificado por el Comité P.I.C.

ARTICULO 14º. PRESUPUESTO

Para cumplir con el objetivo del presente Acuerdo, la Junta Directiva de la E.S.E IMSALUD, deberá **CREAR** el Rubro Presupuestal "CAPACITACIONES".

La Gerencia de la ESE IMSALUD, teniendo en cuenta la Resolución mediante la cual se Adopta el Plan Anual de Capacitación, ordenara a quien correspondiere...

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 009	VERSIÓN:	Página:

'POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

ARTICULO 15°. OFERENTES:

Se tendrá una base de datos vigente de las ofertas de personas naturales y jurídicas de calidad académica para capacitar en las áreas temáticas definidas:

ENTIDADES PÚBLICAS Y ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

SENA
 UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
 UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
 ESAP
 COMFAORIENTE
 CENDAP
 Y OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS CON SEDE EN LA CIUDAD DE CUCUTA., EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER Y A NIVEL NACIONAL.

ARTICULO 16°. POBLACIÓN BENEFICIARIA

Todos los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado E.S.E IMSALUD de las aéreas misionales, administrativas y de interés a la comunidad.


ARTICULO 17°. EVALUACIÓN

Con el fin de valorar el impacto de las capacitaciones que se realicen, se aplicara el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – D.A.F.P, teniendo en cuenta los siguientes aspectos a evaluar: pertinencia del tema, las capacidades del expositor o expositores, la metodología, el aprendizaje del tema a través de indicadores y la logística utilizada.

ARTICULO 18°. ESTRATEGIAS

- La Gerencia suscribirá convenios Docencia-Servicios con entidades educativas públicas y privadas, del orden Municipal, Departamental y Nacional, las cuales como contraprestación concederán educación formal y no formal a los servidores públicos de carrera administrativa, de la empresa social del estado IMSALUD, con calificación de desempeño sobresaliente en el último periodo de evaluación, teniendo en cuenta los requerimientos del Comité del Plan Institucional de Capacitación.
- Se solicitara a la Caja de Compensación Familiar, Fondos de Pensiones y Administradoras de Riesgos Profesionales, S.E.N.A y E.S.AP, apoyo con capacitaciones gratuitas, logística, salas de cómputos, auditorios y refrigerios.

ARTICULO 19°. MODALIDADES DE CAPACITACION

	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD	CODIGO:	F.A:
	ACUERDO N° 009	VERSIÓN:	Página:

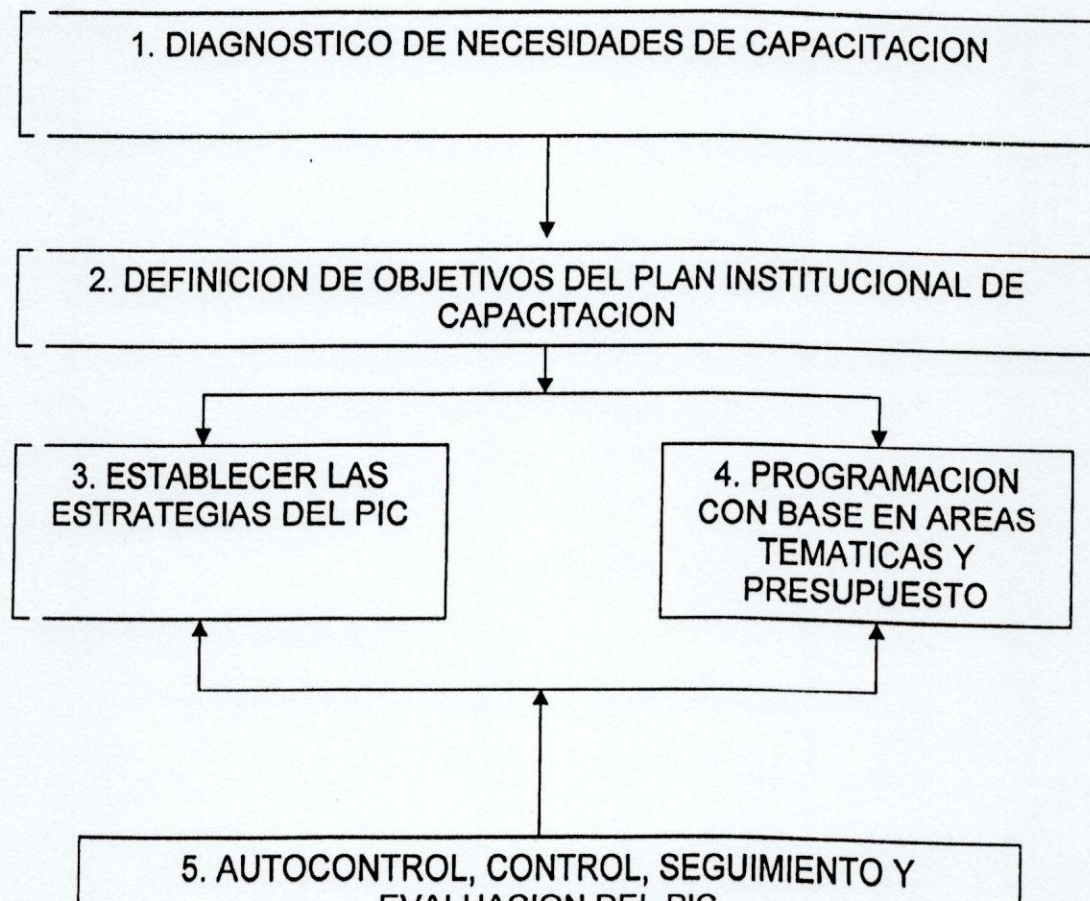
POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".


ARTICULO 20°. Fases del Plan de Capacitación

Para la elaboración del plan se deberá seguir las siguientes fases.

- 1 Diagnostico de necesidades de capacitación.
- 2 Definición de objetivos del PIC
- 3 Estrategias de PIC.
- 4 Programación con base en las Áreas temáticas y presupuesto.
- 5 Autocontrol, control, seguimiento y evaluación del PIC.

ARTICULO 21°. FLUJOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.



	PRESTANDO SALUD CON CALIDAD ACUERDO N°. 009	CODIGO:	F.A:
		VERSIÓN:	Página:

'POR EL CUAL SE REGLAMENTA Y ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "IMSALUD".

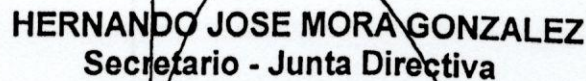
base en los proyectos de aprendizaje en equipo (P.A.E.) elaborados por los servidores públicos

FUBLIQUESE Y CUMPLASE

Se expide en San José de Cúcuta, a los **03 DIC 2012**



DONAMARIS RAMIREZ PARIS LOBO
~~Presidente - Junta Directiva~~



HERNANDO JOSE MORA GONZALEZ
Secretario - Junta Directiva