	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 1 de 25

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PARA SERVIDORES PUBLICOS VIGENCIA
2019**

**ELIZABETH DELGADO RONDON
JEFE OFICINA ADMINISTRACIÓN LABORAL**


INTEGRANTES PIC

SORIANA TEJEDA JIMENEZ
Representante de Gerencia
DIASMIN PEREZ FLOREZ
Representante de Gerencia
LUZ NANCY RODRIGUEZ CARVAJAL
Representante de los Empleados
YOLANDA SANCHEZ ARCE
Representante de los Empleados
EDDY HERNANDEZ CAÑAS
Suplente
CARMEN YANETH DUARTE
Suplente

Enero 29 de 2019

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 2 de 25

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ESE IMSALUD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION P.I.C. VIGENCIA 2019



2019

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
 San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
 Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>





	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</p>	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 3 de 25

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. ANTECEDENTES
 - 1.1 MISIÓN
 - 1.2 VISION
2. MARCO NORMATIVO
3. MARCO CONCEPTUAL
4. OBJETIVO GENERAL:
 - 4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
5. ALCANCE
6. RESPONSABLES
7. CONFORMACION DE EQUIPOS PAE Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2019
8. CONSOLIDADO DEL PIC - 2.019
9. CRONOGRAMA DE EJECUCION ACTIVIDADES P.I.C.
10. PRESUPUESTO

X

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 4 de 25

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019
ESE IMSALUD**

INTRODUCCION


El cumplimiento de la misión y objetivos organizacionales, se alcanzan sólo a través de la gestión desarrollada por el talento humano de la empresa, por ello la importancia de fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de un plan de capacitación.

De conformidad con los lineamientos establecidos por la Empresa Social del Estado para dar respuesta a las necesidades de capacitación de los funcionarios de la entidad; fortaleciendo las competencias laborales y el mejoramiento del desempeño individual y organizacional se proyecta el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019 ESE IMSALUD.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se encuentra conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 009 del 2.002 por medio del cual Se reglamenta y se adopta el plan institucional de capacitación, dirigido a los servidores públicos de la ESE IMSALUD, así como lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de 2008; Este plan es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante la vigencia 2019 y que a partir de unos objetivos específicos; facilitará el fortalecimiento de las competencias de los empleados y el mejoramiento de los procesos para el logro de las metas institucionales.

Para la construcción y formulación del PIC 2019, se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:
Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 5 de 25

1. Fuentes de información establecidas en la Acuerdo 009 del 2.002
2. Fuentes de información recolectada a través de los diagnósticos de necesidades de capacitación por áreas de la institución. De acuerdo a los PAE (Proyecto de Aprendizaje en Equipo)
3. Plan de capacitación del Sistema de Seguridad y de Salud en el Trabajo.
4. Evaluación de la Ejecución del PIC 2018.


Bajo de orientación de la dependencia de Administración Laboral y con la participación de las diferentes áreas de la entidad, involucrando tanto a jefes de oficina como a grupos de empleados se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación para la formulación de los proyectos de aprendizaje por dependencias.

El comité PIC una vez analiza los proyectos de aprendizaje por dependencias; realiza un proceso de clasificación con el fin de definir las prioridades de las acciones a realizar durante la vigencia 2019; teniendo en cuenta los procesos institucionales o temas transversales que agrupen empleados por nivel jerárquico o funciones, acciones que faciliten la implementación de políticas institucionales, el desarrollo de planes de acción, PAMEC y el sistema integrado de gestión y planeación para una mejor distribución de los recursos y medios disponibles.

1. ANTECEDENTES

Los programas de capacitación de las entidades públicas, han evolucionado a través del tiempo, es así como anteriormente se encontraban enmarcados en el artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998, donde se orientaban a complementar la educación inicial, a través de la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambios actitudinales, definiéndolo como “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 6 de 25

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.

Para poder establecer el Plan Institucional de Capacitación, es necesario partir anualmente de un estudio técnico que identifique las necesidades y requerimientos a nivel de competencias laborales, por parte de los servidores públicos y de las áreas, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 y la Guía para la Formulación del Plan.

Además, lo establecido en Fuentes de información establecidas en el Acuerdo 009 del 2.002, las recolectada a través de los diagnósticos de necesidades de capacitación por áreas de la institución. De acuerdo a los PAE (Proyecto de Aprendizaje en Equipo), el Plan de capacitación del Sistema de Seguridad y de Salud en el Trabajo y la evaluación del desarrollo del PIC 2018.


1.1 MISIÓN

IMSALUD es una empresa social del estado, que ofrece servicios de salud primarios, complementarios, humanizados, y de calidad, comprometidos con la población en general, centrada en la seguridad del paciente, la familia, el trabajador y el medio ambiente, a través de talento humano calificado con formación continua y sostenibilidad financiera.

1.2 VISION

IMSALUD para el 2.020, se posicionará como la mejor empresa social del estado dentro de las redes integrales de salud, en la prestación de servicios primarios y complementarios de la región.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 7 de 25

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - **“Definición de capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “.

- **Ley 909 de septiembre 23/2004.** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - Objetivos de la Capacitación.

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

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
 San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
 Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 8 de 25

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.


Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- **“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.**

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 9 de 25

(Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

- “Artículo 2.2.9.4 **Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.**
En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

- **Decreto 4665 de 2007.**

Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Artículo 1° “Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, a que hace referencia la parte motiva de este decreto, el cual hace parte integral del presente decreto.”

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC

Fuentes de información recolectada a través de los diagnósticos de necesidades de capacitación por áreas de la institución. De acuerdo a los PAE (Proyecto de Aprendizaje en Equipo).

- **Acuerdo 009 de diciembre 3 de 2012**


Por el cual se reglamenta y se adopta el Plan institucional de Capacitación de los servidores públicos de la Empresa social del estado ESE IMSALUD.

3. MARCO CONCEPTUAL

Para la consecución de un mejor Estado, se requiere como fundamento la profesionalización de la función pública, la cual debe estar alineada con la estrategia organizacional, donde las competencias laborales son elementos esenciales para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, otorgándole un renglón especial a la formación y capacitación como condición fundamental para alcanzar el cumplimiento misional institucional.

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 10 de 25

A continuación, se presentan los conceptos fundamentales que se manejan a nivel de capacitación:

Competencia: “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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que el enfoque de la capacitación a nivel público es por competencias y debe fortalecer las siguientes dimensiones:


Dimensión Ser. Comprende el conjunto de características personales referidas a la actitud y a los atributos permanentes que el individuo posee (normas, actitudes, intereses, valores), y que se evidencian en el desempeño competente.

Dimensión Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos requeridos para el desempeño competente y la resolución de problemas, así como, la capacidad de generar nuevos aprendizajes.

Dimensión Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño de una tarea, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee.

El concepto de competencia, o mejor de persona competente, nace de la necesidad de valorar no sólo los conocimientos (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino que se refiere a la capacidad de emplear dichas



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 11 de 25

dimensiones para responder a situaciones específicas, y sobre todo para resolver problemas y conflictos de la vida diaria.

De acuerdo con el artículo 2.2.4.3 del Decreto 1083 de 2015, establece que las competencias laborales se determinan con base en el contenido funcional de un empleo, y se incluyen los siguientes aspectos:

Requisitos de estudio y experiencia del empleo de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

- ✓ Competencias Funcionales
- ✓ Competencias Comportamentales

Competencias Funcionales De acuerdo con el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015, "Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 12 de 25

Competencias Comportamentales

Las competencias comportamentales están relacionadas con la dimensión del ser de la persona y de conformidad con el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:


1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad."

Las competencias de acuerdo con la normativa en mención, están clasificadas en dos: a. competencias comunes a los servidores públicos y b. competencias comportamentales por nivel jerárquico.

Plan Institucional de Capacitación: De acuerdo con lo estipulado en la Guía, el Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral, de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Capacitación. De conformidad con lo establecido en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

X

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 13 de 25

Formación. Es entendida en artículo 4° del Decreto 1567 de 1998 como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa, y encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano.


Programas de Inducción y Reinducción. Es entendido como aquellos programas que están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público. (Ley 909 de 2004).

Los programas de inducción están orientados a crear identidad y sentido de pertenencia para con la entidad, y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (6) meses siguientes a su vinculación.

Los programas de Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad. Entrenamiento en el puesto de trabajo. Preparación impartida para el ejercicio de las funciones del empleo.

Educación no formal. Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 14 de 25

Educación informal. Tiene por objeto adquirir, perfeccionar o profundizar conocimientos, habilidades y prácticas para el desempeño de las funciones.

La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el Decreto 2888 de 2007.

5. OBJETIVO GENERAL:

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, y funcionarios de la empresa social del Estado IMSALUD; que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales, individuales y grupales, para el cumplimiento de la misión, los planes estratégicos y políticas institucionales permitiéndonos ser más eficientes en la prestación de servicios de salud primarios y complementarios.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Vincular a todos los servidores públicos para que conozcan las nuevas orientaciones de la capacitación por competencias y el aprendizaje en equipo a través de estrategias de sensibilización y socialización.
2. Orientar la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en Equipo.
3. Asesorar y proporcionar información para que los empleados de las diferentes áreas o dependencias de la entidad, identifiquen los problemas o retos institucionales en donde se requiera de capacitación.
4. Priorizar las acciones de capacitación teniendo en cuenta los procesos institucionales o temas transversales que agrupen empleados por nivel jerárquico o funciones, que

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 15 de 25

faciliten la implementación de políticas institucionales, el desarrollo de planes de acción, PAMEC y el sistema integrado de gestión y planeación para una mejor distribución de los recursos y medios disponibles.

5. Mejorar el desempeño organizacional.
6. Propender porque cada funcionario capacitado replique a su grupo de interés lo aprendido en las diferentes dimensiones explicadas en este documento.

6. ALCANCE

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la Empresa Social del estado ESE IMSALUD, conforme con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

7. RESPONSABLES

El o los responsables del diseño, ejecución, y evaluación del PIC 2019, es la Oficina de Administración Laboral junto con el comité PIC legalmente constituido.

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
 San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
 Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 16 de 25

8. CONFORMACION DE EQUIPOS PAE Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2.019

En cada una de las dependencias de la ESE IMSALUD y bajo la orientación de los jefes de oficina se conformaron los equipos de aprendizaje. Estos equipos realizaron un diagnóstico teniendo en cuenta las necesidades de capacitación de los funcionarios en las diferentes áreas para el cumplimiento de las metas de la dependencia o de la entidad.

Los equipos PAE formularon los proyectos de aprendizaje identificando problemas, objetivos y estrategias de aprendizaje.

Para facilitar la formulación del proyecto de aprendizaje los equipos diligenciaron la ficha que aparece en el Anexo A, en donde se conforman los equipos por dependencias y Complementariamente el equipo diligencio una ficha con el plan de aprendizaje cuyo principal propósito es el de permitir el registro de cada una de las fases del proceso, los alcances del mismo, las acciones, logros, retrocesos y el avance frente a los objetivos de aprendizaje planteados.

Esta información fue recolectada y analizada por el Comité PIC de la ESE IMSALUD; para la elaboración del Consolidado de Necesidades de capacitación de la ESE IMSALUD para la vigencia 2019.

El equipo PIC prioriza las acciones de capacitación que son aprobadas para la vigencia 2019 teniendo en cuenta:

- Acciones que faciliten la implementación de procesos, políticas institucionales, programas o modelos de gestión; definidos como prioritarios para la entidad.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 17 de 25

- Acciones orientadas al fortalecimiento de competencias laborales en temas transversales que incluyan estrategias de aprendizaje en equipo para mayor cobertura de personal capacitado.
- Acciones que promuevan la actualización en temas de interés para el cumplimiento de la normatividad vigente en los distintos procesos que maneja la ESE IMSALUD.
- Acciones que desarrollen habilidades o competencias en los servidores públicos que ayuden a minimizar los riesgos asistenciales y/o administrativos frente a la prestación de servicios de salud..





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-
GPH-PR-04-F-
02

FECHA:
3/05/2018

VERSION: 1

Página 18 de
25

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES E.S.E IMSALUD 2019

No.	FECHA	PROCESO	MODALIDAD	ENTIDAD QUE BRINDA LA CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETO	N° DE EMPLEDOS BENEFICIADOS	CAPACITACIONES	LUGAR DONDE SE REALIZÓ LA CAPACITACION
1	Por definir	Subgerencia Atención en Salud	Convenio Docencia servicio	Pendiente por definir	Personal asistencial y administrativo	Por Definir	Riesgos Inherente en la prestación de servicios de salud	Por definir
2	Por definir	Subgerencia Atención en Salud	Por Definir	Pendiente por definir	Personal asistencial (Medicina, odontología y enfermería)	Por Definir	GPC Asistenciales	Por definir
3	Por definir	Subgerencia Atención en Salud	Seminario	Pendiente por definir	Personal asistencial (Medicina y enfermería)	Por definir	Triaje Estructurado	Por definir
4	Por definir	Subgerencia Atención en Salud	Seminario	Pendiente por definir	Personal asistencial y administrativo	Por definir	Manejo de Historia clínica	Por definir
5	1 y 2 Febrero 2019	Subgerencia Administrativa y financiera Control Interno	Seminario	Anderson consulting	Personal administrativo	1	Reforma Tributaria Nueva Ley de Financiación 1943 de 2018	Cúcuta
6	Por definir	Administración Laboral	Capacitación	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Personal Administrativo	1	Certificación Electrónica de tiempos laborados CETIL	Bogotá
7	18 Julio 2019	Administración Laboral	Por definir	ESAP	Personal Administrativo	40	Implementación Programa SIGEP	Auditorio ESAP

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02

FECHA:
3/05/2018

VERSION: 1

Página 19 de 25

8	25 Julio 2019	Administración Laboral	Por definir	ESAP	Personal Administrativo	40	Plan estratégico de la gestión del talento humano	Por definir
9	22 Agosto 2019	Administración Laboral	Por definir	UDES	Personal Administrativo	40	Gestión de la cultura organizacional	Auditorio UDES
10	20 febrero 2019	Administración Laboral	Por definir	ESAP	Personal Administrativo	30	Implementación del código de Integridad	Por definir
11	29 Agosto 2019	Administración Laboral	Por definir	UDES	Personal Administrativo	40	Derechos Humanos	Auditorio UDES
12	11-12 septiembre 2019	Administración Laboral	Por definir	Corporación Sin Fronteras	Personal Administrativo	30	Bilingüismo	Auditorio IMSALUD
13	Por Definir	Administración Laboral	Por definir	Por Definir	Personal Administrativo	Por definir	Actualización en Nuevas Herramientas para auxiliares y secretarias	Por definir
14	Por Definir	Administración Laboral	Por definir	Por Definir	Personal Administrativo	Por definir	Gobierno en línea	Por definir
15	30 agosto 2019	Administración Laboral	Por definir	SENA	Personal Administrativo	30	Gestión Documental	Por definir
16	5-6 Septiembre 2019	Administración Laboral	Por definir	UDES	Personal Administrativo	30	Construcción y análisis de Indicadores	Auditorio IMSALUD
17	18-19 Septiembre 2019	Administración Laboral	Por definir	ESAP	Personal administrativo	30	Actualización en nuevas normas y procedimientos en materia de control Interno	ESAP

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02

FECHA: 3/05/2018

VERSION: 1

Página 20 de 25

18	23-24 mayo 2019	Subgerencia Atención en salud	Por Definir	Cruz Roja	Personal asistencial y administrativo	80	Sistema de Referencia y Contrareferencia	Auditorio IMSALID
19	14.-15 febrero 2019	Subgerencia Atención en salud	Por definir	Cruz Roja SENA	Personal asistencial	60	BLS	Por definir
20	31 enero 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UFPS EAE (Escuela de auxiliares de enfermería)	Personal Asistencial	40	Resolución 3280 de 2018. Lineamientos técnicos y Operativos.	EAE Escuela de auxiliares de enfermería)
21	31 enero 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	EAE (Escuela de auxiliares de enfermería)	Personal Asistencial	40	Prevención de Infecciones asociadas al cuidado de la salud y medidas de aislamiento universales	Auditorio IMSALUD
22	28 enero 2019	Promoción y Prevención	Seminario	EAE (Escuela de auxiliares de enfermería)	Personal Asistencial	40	Planificación Familiar	EAE Escuela de auxiliares de enfermería)
23	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Uso racional de antibióticos y resistencia bacteriana	Auditorio IMSALUD
24	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Bioseguridad es servicios asistenciales	Auditorio IMSALUD
25	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Prescripción razonada de y segura de medicamentos	Auditorio IMSALUD
26	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Administración segura de medicamentos	Auditorio IMSALUD
27	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Identificación correcta de pacientes	Auditorio IMSALUD

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02

FECHA: 3/05/2018

VERSION: 1

Página 21 de 25

28	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Prevención de caídas y úlceras por presión	Auditorio IMSALUD
28	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Atención segura y prioritaria de la gestante	Auditorio IMSALUD
30	15 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	UDES	Personal Asistencial	40	Dispensación segura de medicamentos	Auditorio IMSALUD
31	21-22 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	Tecnident	Personal Asistencial (odontólogos y auxiliares)	20	Guías de atención en salud oral	Laboratorio Tecnident
32	21 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Curso	SENA	Personal asistencial (médicos. Enfermeras)	50	Atención Integral a víctimas de violencia	Por definir
33	29 marzo 2019	Subgerencia Atención en salud	Seminario	EAE	Personal asistencial (médicos. Enfermeras)	50	Actualización en el manejo de enfermedades de interés en salud pública	Por definir
34	Abril 11 -12 de 2019	Subgerencia Atención en salud	Capacitación	CRUZ ROJA	Personal Médico, Jefes y Auxiliares (servicio de Urgencias)	20	ACLS	Por definir
35	Abril 18 de 2019	Subgerencia Atención en salud	Capacitación	UDES	Jefes y Auxiliares de Enfermería	40	Esterilización acorde con las necesidades de los servicios asistenciales	Auditorio UDES
36	Mayo 23 de 2019	Subgerencia Administrativa y Financiera	Capacitación	Corporación Sin Fronteras	Personal Administrativo	50	Actualización en Técnicas Secretariales	Sede - Sin Fronteras
37	Mayo 31 de 2019	Subgerencia Administrativa y Financiera	Capacitación	Corporación Sin Fronteras	Personal Administrativo	50	Actualización en Normatividad en Contratación, Inventario, Manejo de Almacén	Sede - Sin Fronteras



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-
GPH-PR-04-F-
02

FECHA:
3/05/2018

VERSION: 1

Página 22 de
25

38	Junio 12 de 2019	Subgerencia Atención en salud	Capacitación	U.F.P.S.	Jefes y Auxiliares de Enfermería	50	Normas de Habilitación sobre: programas de farmacovigilancia y tecno vigilancia	Auditorio – UFPS
39	Junio 12 de 2019	Subgerencia Atención en salud – Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación	U.F.P.S.	Jefes y Auxiliares de Enfermería y Personal Administrativo	50	Normatividad de Seguridad Salud en el Trabajo	Auditorio – UFPS
40	Octubre 04-05 de 2019	Promoción y Prevención	Capacitación	U.F.P.S.	Médicos y Jefes de Enfermería	30	AIEPI CLINICO	Auditorio – UFPS
41	Octubre 17-18 de 2019	Promoción y Prevención	Capacitación	UNIPAMPLONA.	Médicos, Jefes de Enfermería, Auxiliares y personal administrativo	50	Rutas integradas MIAS Y RIAS	Auditorio – Unipamplona
42	Por definir	Subgerencia Atención en salud	Capacitación	CRUZ ROJA	Médicos y Auxiliares de Enfermería	30	Atención Pre hospitalaria	Cruz Roja
43	Por definir	Subgerencia Atención en salud	Capacitación	UDES	Auxiliares de Laboratorio clínico	Por definir	Toma de muestras Bacteriología	Laboratorio - UDES
44	24-25 octubre 2019	Subgerencias Administrativa y Financiera	Capacitación	ESAP	Personal administrativo	20	NIIF Normas de Información Financiera	ESAP
45	31 octubre 2019	Subgerencia administrativa y financiera Subgerencia Atención en salud	Por definir	CRUZ ROJA	Personal administrativo y asistencial	50	Gestión del riesgo	Auditorio IMSALUD
46	7-8 noviembre 2019	Subgerencia administrativa y financiera Subgerencia Atención en salud	Por definir	CRUZ ROJA	Personal administrativo y asistencial	50	Brigada de Emergencias	Auditorio IMSALUD

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02

FECHA:
3/05/2018

VERSION: 1

Página 23 de
25

47	Por definir	Promoción y prevención Sistemas	Por definir	Por definir	Personal administrativo y asistencial	Por definir	Resolución 4505 de 2012.	Por definir
48	14-15 noviembre 2019	Subgerencia Atención en salud	Por definir	UDES	Personal administrativo y asistencial	50	Humanización en la prestación de servicios de salud	Auditorio UDES
49	20-21 noviembre 2019	Subgerencia Atención en salud	Por definir	UDES	Personal asistencial (bacteriólogos-auxiliares)	20	Interpretación analítica de resultados de laboratorios	UDES
50	28-29 noviembre 2019	Promoción y prevención		EAE	Auxiliares de Enfermería	20	Vacunación	Por definir
51	Por definir	Servicios generales y suministros	Por definir	Por definir	Personal Administrativo	Por definir	Contratación Estatal	Por definir
52	Por definir	Servicios generales y suministros	Por definir	Por definir	Personal Administrativo	Por definir	Actualización de normas de tránsito y seguridad vial	Por definir
53	Por definir	Servicios generales y suministros	Por definir	Por definir	Personal Administrativo	Por definir	Actualización y desarrollo de tns módulo de contratación, inventarios y almacén.	Por definir
54	Por definir	Gerencia MIGP Control Interno	Por definir	Por definir	Personal Administrativo	Por definir	Implementación y mejora del MIGP y de MECI	Por definir
55	Por definir	Control Interno	Por definir	Por definir	Personal Administrativo	Por definir	Actualización en temas relacionados a las funciones y roles de la oficina de control interno de gestión.	Por definir
56	Por definir	Subgerencia de atención en salud	Por definir	Por definir	Personal asistencial	Por definir	Tecnovigilancia y Farmacovigilancia	Por definir

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02

FECHA: 3/05/2018

VERSION: 1

Página 24 de 25

57	Por definir	Comité institucional Convivencia Laboral Administración Laboral	Por definir	Por definir	Integrante del comité	Por definir	Operatividad Comité Convivencia Laboral	Por definir
58	Por definir	Comisión de personal Administración Laboral	Por definir	Por definir	Integrantes de la comisión	Por definir	Operatividad, Normas de carrera administrativa. Ley 909 de 2004 y Evaluación de desempeño	Por definir
59	Por definir	Organización Sindical ASINTRAIMSALUD	Por definir	Por definir	Afiliados a la organización Sindical	Por definir	Actualización en la estructura de la administración pública- Actualización de normatividad sindical- Negociación colectiva y movimiento sindical Actualización normatividad vigente para trabajadores oficiales	Por definir
60	Por definir	Comité institucional COPASST	Por definir	Por definir	Integrante del comité	Por definir	Actualización de normatividad en seguridad y salud en el trabajo – investigación accidentes de trabajo- congreso nacional Semana de la salud Ocupacional- Congreso Colombiano medicina del trabajo y salud ocupacional.	Por definir
61	Por definir	Promoción y Prevención	Por definir	Por definir	Personal asistencial	Por definir	Actualización en sellantes y detartraje	Por definir
62	Por definir	Promoción y prevención SIAU	Por definir	Por definir	Personal asistencial y administrativo	Por definir	Atención y satisfacción al cliente	Por definir
63	Por definir	Promoción y prevención Sistemas	Por definir	Por definir	Personal administrativo	Por definir	Ley 1712 de 2014- Gobierno digital, controlador de dominio y datos abiertos	Por definir

Centro Comercial Bolívar, Bloque c Local C-14
San José de Cúcuta, Norte de Santander- Colombia. Teléfono (7) 5784980
Línea Nacional gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CODIGO: PA- GPH-PR-04-F- 02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 25 de 25

9. INDICADORES

Para la vigencia 2019 el comité PIC define evaluar la gestión de la implementación del plan a través de los siguientes indicadores


1. No. de funcionarios capacitados/ No. total de funcionarios de la entidad*100
2. Gasto total por año en capacitación/total funcionarios capacitados año *100.
3. Actividades de capacitación ejecutadas/ actividades de capacitación propuestas*100.
4. Actividades de capacitación que responden a proyectos de aprendizaje /No. Total de actividades de capacitación realizadas *100.
5. Porcentaje de ejecución presupuestal según programación.

10. PRESUPUESTO

La asignación presupuestal para la ejecución anual del plan institucional de capacitación PIC 2019, fue aprobada según acto administrativo Acuerdo 011 del 20 de diciembre de 2018 por medio del cual se expide el presupuesto de ingreso, recurso de capital y gastos de la empresa social del estado ESE IMSALUD para vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019. El valor asignado y pendiente de ejecución es de \$90.000.000 de pesos. (Ver Anexo Resolución de adopción presupuestal).

El presente Plan fue revisado y aprobado por los integrantes del comité PIC según acta No. 001 del 29 de enero 2019.


SORIANA TEJEDA JIMÉNEZ
PRESIDENTE COMITÉ PIC


LUZ NANCY RODRIGUEZ CARVAJAL
SECRETARIA COMITÉ PIC

