

|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 1 de<br>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>



|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 2 de<br>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"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b></p> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 3 de<br>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*

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

✕

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



|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 6 de<br>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.



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



|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 8 de<br>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.



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



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



|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 11 de<br>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.



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

|   |   |                                  |                         |
|---|---|----------------------------------|-------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-GPH-PR-04-F-02 | <b>FECHA:</b> 3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 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.

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

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



|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 16 de<br>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.



|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE<br/>CAPACITACIÓN<br/>PIC</b> | <b>CODIGO:</b> PA-<br>GPH-PR-04-F-<br>02 | <b>FECHA:</b><br>3/05/2018 |
|   |   | <b>VERSION:</b> 1                        | Página 17 de<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Convivencia<br>Laboral<br>Administración<br>Laboral | Por definir      | Por definir | Integrante del comité                    | Por definir | Operatividad Comité<br>Convivencia Laboral  | Por definir |
| 58 | Por definir | Comisión de<br>personal<br>Administración<br>Laboral                        | Por definir      | Por definir | Integrantes de la<br>comisión            | Por definir | Operatividad, Normas de<br>carrera administrativa. Ley<br>909 de 2004 y Evaluación<br>de desempeño  | Por definir |
| 59 | Por definir | Organización<br>Sindical<br>ASINTRAIMSALUD                                  | Por definir      | Por definir | Afiliados a la<br>organización Sindical  | Por definir | Actualización en la<br>estructura de la<br>administración pública-<br>Actualización de<br>normatividad sindical-<br>Negociación colectiva y<br>movimiento sindical<br>Actualización normatividad<br>vigente para trabajadores<br>oficiales      | Por definir |
| 60 | Por definir | Comité institucional<br>COPASST   | Por definir      | Por definir | Integrante del comité                    | Por definir | Actualización de<br>normatividad en seguridad y<br>salud en el trabajo –<br>investigación accidentes de<br>trabajo- congreso nacional<br>Semana de la salud<br>Ocupacional- Congreso<br>Colombiano medicina del<br>trabajo y salud ocupacional. | Por definir |
| 61 | Por definir | Promoción<br>Prevención   | y<br>Por definir | Por definir | Personal asistencial                     | Por definir | Actualización en sellantes y<br>detartraje  | Por definir |
| 62 | Por definir | Promoción<br>prevención<br>SIAU   | y<br>Por definir | Por definir | Personal asistencial y<br>administrativo | Por definir | Atención y satisfacción al<br>cliente   | Por definir |
| 63 | Por definir | Promoción<br>prevención<br>Sistemas   | y<br>Por definir | Por definir | Personal<br>administrativo               | Por definir | Ley 1712 de 2014- Gobierno<br>digital, controlador de<br>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>



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

