	GESTION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	CODIGO: PE-DEP-PR-12-F-01	FECHA: 02-07-2019
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 1 de 2

RESOLUCIÓN NÚMERO 194 DE MARZO 30 DEL 2020

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN PIC PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ESE IMSALUD". VIGENCIA 2020.

"EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E. "IMSALUD",

En uso de sus facultades legales y,

CONSIDERANDO

Que, según el artículo 27 del Acuerdo N° 0087 del 29 de enero de 1.999 "por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado E.S.E "IMSALUD" del Primer Nivel de Atención en Salud Municipio San José de Cúcuta", los Actos o Decisiones que tome el Gerente, en ejercicio

Que, según el Artículo 28 del Acuerdo en mención algunas de las funciones del Gerente son: Articular el trabajo que realizan los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión, ser nominador y ordenador del gasto de acuerdo con la facultades concedidas por la ley y los reglamentos, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rinde la empresa, velar por la utilización eficientes de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Entidad y por el cumplimiento de la metas y programas aprobados por la Junta Directiva.

Que, la 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, en se Articuló 15, estipula: 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.


Que, el Decreto 894 de 2017, en el artículo 1, establece que Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que, mediante acuerdo No.009 del 03 de diciembre de 2012, emanado de la junta directiva de la ese imsalud, se adoptó y reglamento el plan institucional de capacitaciones dirigido a los servidores públicos de la ESE IMSALUD y definió el procedimiento para la participación de los(las) servidores(as) de la entidad en los mismos.

Que, en el artículo 13, establece que es función del comité de capacitación , (P.I.C), elaborar el proyecto de resolución mediante el cual se adopta el plan anual de formación y capacitación de los servidores públicos 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 MECI, informes de entidades de control, el cual debe contener el consolidado de proyectos de aprendizaje institucional de las áreas misionales, administrativas y de interés de la comunidad, incluido el presupuesto.

Que, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se hace necesario adoptar el plan institucional de formación y capacitación para los servidores públicos de la ESE IMSALUD, vigencia 2020.

Que, por lo anteriormente expuesto,

	GESTION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	CODIGO: PE-DEP-PR-12-F-01	FECHA: 02-07-2019
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 2 de 2

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional anual de formación y Capacitación PIC, para los servidores públicos de la ESE IMSALUD, vigencia 2020, el cual se encuentra anexo a la presente resolución.

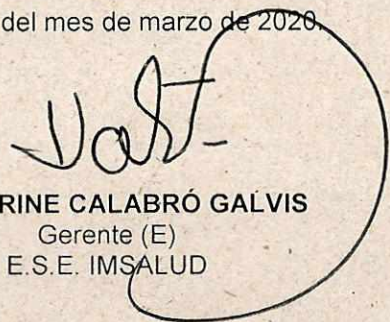
ARTÍCULO SEGUNDO: El ejecutor del Plan Institucional anual de formación y Capacitación PIC, para los servidores públicos de la ESE IMSALUD, vigencia 2020, es el grupo de trabajo del Plan institucional de capacitaciones (P.I.C.).


ARTÍCULO TERCERO: Plan Institucional anual de formación y Capacitación PIC, para los servidores públicos de la ESE IMSALUD, rige a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Gerencia y deroga los actos administrativos anteriores.


ARTÍCULO CUARTO: Una vez aprobado El Plan Institucional anual de formación y Capacitación PIC, para los servidores públicos de la ESE IMSALUD, deberá ser publicado en la página web de la empresa, y socializado a todos los servidores públicos de la ESE IMSALUD.


COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en San José de Cúcuta a los, 30 días del mes de marzo de 2020.


KATHERINE CALABRÓ GALVIS
 Gerente (E)
 E.S.E. IMSALUD

Elaboró: Paula Andrea Guarín Tarazona 
 Asesor Jurídico Externo

Revisó: Richar Alexander Serrano Meza 
 Jefe de Oficina (Administración Laboral)

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA-DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	COMUNICACIONES	VERSION: 01	Página 1 de 1

CONCEPTO JURIDICO

PARA: KATHERINE CALABRO GALAVIS
GERENTE

DE: PAULA ANDREA GUARIN TARAZONA
Asesor jurídico externo

ASUNTO: "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION PIC PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE LA ESE IMSALUD"

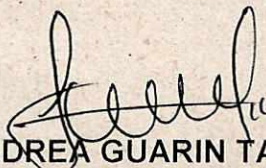
FECHA: 30 de marzo de 2020

Cordial Saludo;


Como asesora jurídica externa, hago constar que he revisado el contenido de la resolución por la cual el Gerente de la E.S.E IMSALUD se adopta el plan de capacitación de la empresa social del estado. La cual se ajusta a los parámetros planteados en la ley 909 de 2004 y el decreto 894 de 2017.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes, con el aprobado jurídico, en atención a que se ajusta a la normativa vigente y en tal sentido ser firmado por su despacho.

Atentamente,



PAULA ANDREA GUARIN TARAZONA
Asesor jurídico externo

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 1 de 42


PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL PARA SERVIDORES PUBLICOS

RICHAR ALEXANDER SERRANO MEZA
JEFE OFICINA ADMINISTRACIÓN LABORAL

ELABORADO POR EL GRUPO DE TRABAJO 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

2020

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 2 de 42

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ESE IMSALUD

PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL



2020

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>

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 3 de 42

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. ALCANCE
6. BENEFICIARIOS
7. RESPONSABLES
8. METODOLOGIA PARA LA FORMULACION DEL PIC
9. EJECUCION DEL PIC
10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO
11. AMBIENTE DE APRENDIZAJE
12. PRESUPUESTO
13. ANEXOS

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 4 de - 42

PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL VIGENCIA 2020
ESE IMSALUD

INTRODUCCION

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática; mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el cargo o el ambiente laboral, es decir la gestión del talento humano es el factor estratégico que le aporta al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la entidad, así como al cumplimiento de los objetivos institucionales.


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 que fortalezcan las competencias laborales y el mejoramiento del desempeño individual y organizacional se proyecta el PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020.

El presente Plan Institucional de Formación y Capacitación sigue las directrices del Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015 así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Está proyectado con el objeto de cubrir las necesidades de las áreas misionales y de apoyo de la entidad con enfoque en los tres ejes temáticos establecidos: Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación del valor Público.

Este plan es un conjunto coherente de acciones propuestas de capacitación y formación para la vigencia 2020 que 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 2020, se tuvo en cuenta:

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>


	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 5 de 42

1. Información recolectada a través de los diagnósticos de necesidades de capacitación por dependencias de la institución.
2. Los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.
3. Resultados de la Evaluación de la ejecución del PIC 2019.
4. necesidades de capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2020.
5. Necesidades de aprendizaje definidas por planeación para el cumplimiento de planes estratégicos y de acción 2020.
6. Necesidades de aprendizaje detectadas por la oficina de control interno de gestión de acuerdo a los hallazgos en auditorías internas realizadas en el 2019.

A su vez, dentro del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia se incluye las acciones de formación del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.

Bajo 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 realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

El grupo de trabajo PIC una vez analiza la información suministrada por la dependencias de la entidad y realiza un proceso de clasificación con el fin de definir las prioridades de las acciones a realizar durante la vigencia 2020; teniendo en cuenta; los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos, 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 y del PAMEC y el sistema integrado de gestión y planeación para una mejor distribución de los recursos y medios disponibles.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 6 de 42

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia: Con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean 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 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

Decreto Ley No.1567 y 1572 de 1998: vigentes, los cual regula el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para Empleados del Sector Público.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la 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

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 7 de 42

Capacitación...” Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 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.


Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

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.

Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública. se actualizan los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 8 de 42

Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.


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

Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP Gestión Estratégica del Talento Humano, v1 DAFP, 2017.

Circular Externa No.11 DAFP, 2017. Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Circular Externa No.12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 9 de 42

3. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO

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.


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

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.

Plan Institucional de Capacitación: 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.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 10 de 42

determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).


Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, Resolución No. 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones el empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 11 de 42

desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Formación. Es entendida en artículo 4º 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.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 12 de 42

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.

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

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 - DAFF).

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

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.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 13 de 42

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

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.

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.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 14 de 42

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.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **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.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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 de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.


	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 15 de 42

- Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).


- Gobernanza para la Paz: “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 16 de 42

transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales

- **Gestión del conocimiento:** “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 17 de 42

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

- **Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
<p>Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.</p>	<p>Ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	<p>Hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	<p>Saber</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1	Página 19 de 42

4. OBJETIVO GENERAL:

Brindar herramientas que contribuyan a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos de la empresa social del Estado IMSALUD, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas para el cumplimiento de la misión de la entidad, los planes estratégicos y políticas institucionales permitiéndonos ser más eficientes en la prestación de servicios de salud primarios y complementarios.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Impartir a los servidores públicos las nuevas orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación en el marco de los sistemas de gestión calidad y desempeño implementados en la entidad y la normatividad vigente.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan al cumplimiento de la misión, políticas y planes de acción institucionales.
- Potencializar las competencias, habilidades y destrezas de los servidores públicos para que en el desempeño de sus funciones cumplan con los requisitos de calidad en la prestación de servicios, generen satisfacción en la ciudadanía y confianza en las instituciones del estado con la aplicación de prácticas de buen gobierno de acuerdo a los 3 ejes temáticos de formación y capacitación (Gobernanza para la paz, creación de valor público y gestión del conocimiento).

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 20 de 42

5. ALCANCE

De acuerdo con las directrices definidas en MIPG para el componente de Gestión del Talento Humano y las orientaciones de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el Plan Institucional de Capacitación abarca el aprendizaje organizacional en sus tres (3) componentes: capacitación, inducción y reinducción; iniciando desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finalizando con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores.

6. BENEFICIARIOS


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.

El acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública se define así:

1. Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción

- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 21 de 42

2. Provisionales

- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.

3. De periodo fijo


- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

4. Personas por prestación de servicios

- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

Los Servidores Públicos de la ESE IMSALUD tendrán las siguientes obligaciones, frente a la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación:

- a) Asistir a las actividades programadas a las cuales se inscriban o cuando sean convocados por parte de la dependencia de Administración Laboral, participando en las actividades durante todo el tiempo previsto, cumpliendo cabalmente los horarios establecidos, para conservar los beneficios y poder asistir a otras actividades, demostrando compromiso y sentido de pertenencia con la entidad.
- b) Firmar oportunamente los listados de asistencia correspondientes, que soporten su participación en las jornadas de inducción- reinducción y capacitación.
- c) Los jefes de dependencia deben coordinar con su equipo de trabajo las tareas asignadas de forma tal que brinden los permisos a los servidores públicos, para asistir a las acciones de formación que desarrolla la entidad.
- d) Si realiza una inscripción a un curso y no puede asistir, debe informar con mínimo 2 días de anticipación al evento, para realizar las gestiones pertinentes de forma tal otro servidor público pueda tener acceso; con el fin de darle un adecuado uso a los recursos asignados al PIC.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 22 de 42

- e) Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación, inducción-reinducción.
- f) Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para contribuir al mejoramiento de la prestación de los servicios institucionales.
- g) Socializar o retroalimentar con los funcionarios interesados dentro de la dependencia o al interior de la entidad los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación dejando un soporte de la actividad realizada para fortalecer la estrategia de transferencia del conocimiento. Esta retroalimentación o socialización deberá realizarse antes de cumplir un mes de la asistencia a la capacitación.
- h) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- i) Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función y en los diferentes temas de interés para la entidad.
- j) Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de la ESE IMSALUD, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado ó inscrito voluntariamente para participar en acciones de formación que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, será responsabilidad del servidor público reembolsar a la entidad el valor monetario correspondiente al costo total del cupo del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor. En el evento que no sea efectivo el reembolso se notificará a la dependencia de Administración Laboral el caso para el inicio de acciones disciplinarias que apliquen.
- k) Las áreas o personas que realicen acciones de formación que no estén gestionadas a través de la oficina de Administración laboral, deben reportar estas capacitaciones a final de mes, con sus debidos soportes, para tener información consolidada de las acciones de formación que se desarrollan en la entidad y tener información oportuna para los entes de control.
- l) Los certificados de acciones de formación de los empleados públicos que se expidan por La ESE IMSALUD, deben tener la firma del Gerente y del Subgerente que corresponda de acuerdo a la temática de la capacitación.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 23 de 42

7. RESPONSABLES

La responsabilidad del diseño, seguimiento de ejecución, y evaluación del Plan de Formación y Capacitación institucional, está a cargo de la Oficina de Administración Laboral junto con el grupo de trabajo PIC.

La aprobación del Plan de Formación y Capacitación institucional, es responsabilidad del Comité institucional de Gestión y Desempeño legalmente constituido por la entidad.


8. METODOLOGIA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL 2020

Para formular el Plan de formación y Capacitación institucional 2020 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Conformación de equipos para aprendizaje organizacional y diagnóstico de necesidades de capacitación 2.020 por dependencias

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 identificando las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores a partir de las funciones y metas de la dependencia y formularon proyectos de aprendizaje identificando problemas, objetivos, estrategias de aprendizaje y temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios de cada dependencia.

2. Solicitud y recolección de necesidades de aprendizaje detectadas por las oficinas de Planeación y Control Interno de la entidad.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 24 de 42

3. Solicitud y recolección de las necesidades de capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2020.

3. Análisis del perfil de los servidores públicos de la Entidad.

A continuación, se presenta información estadística que permite la caracterización de la población sujeto de capacitación de la entidad para orientar la toma de decisiones respecto a las acciones de formación y capacitación proyectadas para la vigencia 2020.

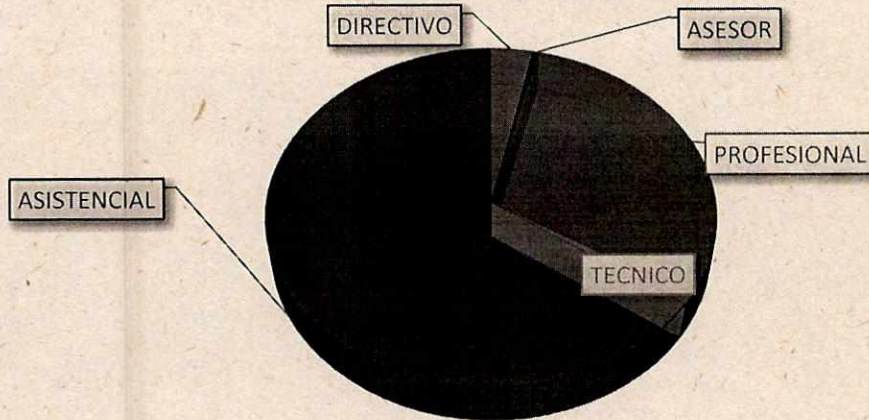
DISTRIBUCION POR NIVEL JERARQUICO

No. Cargos	CARGOS	CODIGO	GRADO
7	NIVEL DIRECTIVO		
1	Gerente Empresa Social del Estado	085	04
1	Subgerente (Atención en salud)	090	02
1	Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	02
1	Jefe de Oficina (Servicios Generales)	006	01
1	Jefe de Oficina (Presupuesto y Contabilidad)	006	01
1	Jefe de Oficina (Administración Laboral)	006	01
1	Jefe de Oficina (Promoción y Prevención)	006	01
1	NIVEL ASESOR		
1	Jefe de Oficina (Control Interno de Gestión)	006	03
64	NIVEL PROFESIONAL		
1	Profesional Especializado (Seguridad y Salud en el Trabajo)	222	09
8	Médico General (8 horas)	211	08
20	Médico General (4 horas)	211	08
1	Odontólogo (8 horas)	214	06
13	Odontólogo (4 horas)	214	06
1	Tesorero General	201	07

1	Almacenista General	215	07
1	Profesional Universitario (Participación Comunitaria)	219	07
1	Profesional Universitario (Informática)	219	07
1	Profesional Universitario (Apoyo Socioeconómico)	219	07
2	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriología)	237	05
8	Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)	217	04
1	Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontología)	217	03
1	Profesional Servicio Social Obligatorio (Bacteriología)	217	02
4	Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)	217	01
2	NIVEL TECNICO		
1	Técnico Operativo	314	01
1	Técnico Área Salud	323	01
122	NIVEL ASISTENCIAL		
2	Auxiliar Área Salud	412	11
79	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	412	10
7	Auxiliar Área Salud (Salud Oral)	412	09
6	Auxiliar Administrativo	407	08
14	Auxiliar Área Salud (Odontología)	412	07
4	Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	412	06
2	Auxiliar Área Salud (Odontología P y P)	412	05
5	Secretario	440	04
2	Conductor	480	02
1	Ayudante (Mensajero)	472	01

196 Servidores: (Carrera administrativa, De periodo fijo; libre nombramiento y remoción, provisionales)

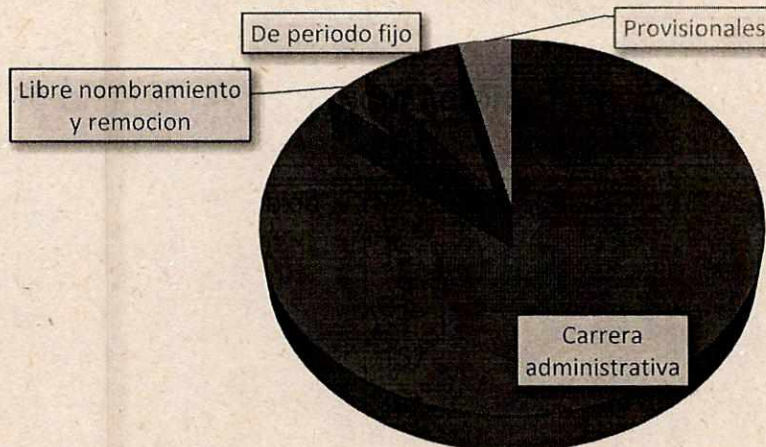
NIVEL JERARQUICO




DISTRIBUCION POR TIPO DE VINCULACION

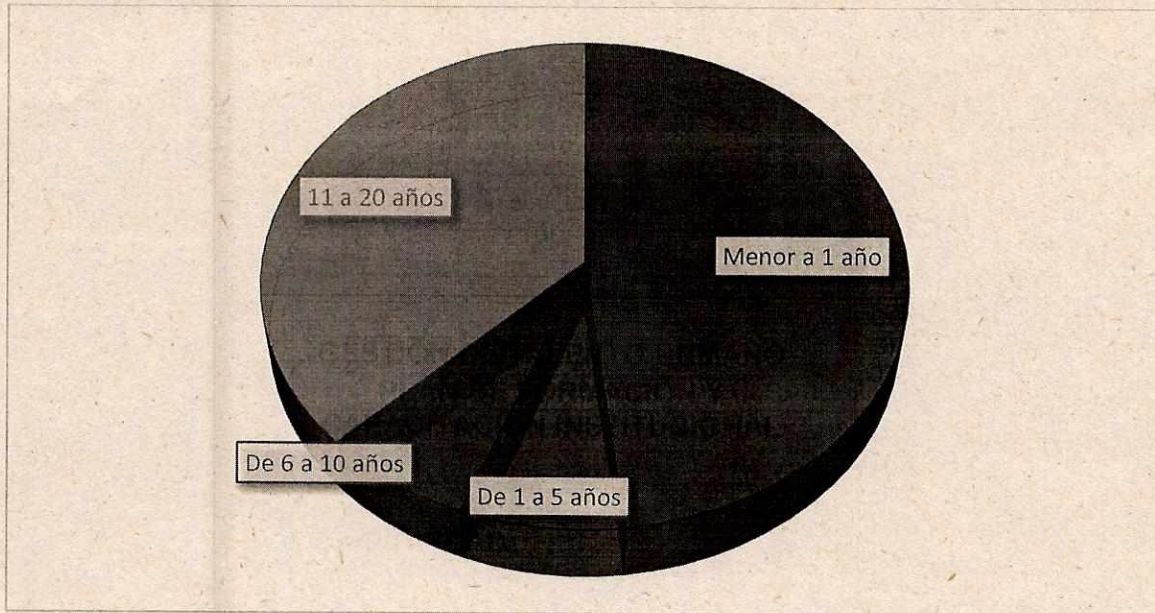
Libre nombramiento y remoción	7
De periodo fijo	15
Provisionalidad	8
Carrera administrativa	157
TOTAL	187

TIPO DE VINCULACION



	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FÉCHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 27 de 42

DISTRUBUCION POR ANTIGÜEDAD



En la vigencia 2019 se posesionaron en período de prueba 98 funcionarios posterior al concurso de méritos realizado por la CNSC a través de la convocatoria No. 426 del 2016, en el cual se ofertaron 104 cargos; una vez fue superado el periodo de prueba; se aumentó de manera significativa el número de funcionarios en carrera administrativa. Estos funcionarios en carrera de acuerdo a la normatividad vigente podrán acceder a:

- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Formación en Temas transversales

Teniendo en cuenta el ingreso de personal nuevo en carrera administrativa se requiere fortalecer el proceso de inducción para lograr que los empleados nuevos identifiquen a la ESE IMSALUD como una empresa con un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de sus funcionarios, incidirá directamente sobre el logro de la misión, visión, planes y políticas institucionales.

4. Revisión y análisis de la ejecución del PIC 2019

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 28 de 42

Durante la vigencia 2019 se realizaron 29 acciones de capacitación de 63 actividades propuestas. Lo que corresponde a un porcentaje de cumplimiento del plan en un 46%. Es preciso aclarar que este indicador no alcanzo un mayor porcentaje debido a que una temática requiere su programación en 2,3 o 4 jornadas teniendo en cuenta que no se puede afectar la prestación de servicios asistenciales.


De 187 servidores con derecho a acceder a capacitación; 129 servidores fueron capacitados durante la vigencia 2019 con recursos del presupuesto asignado para el PIC o través de capacitaciones por convenio servicio. Lo anterior corresponde a un 69% con cumplimiento del indicador propuesto para la vigencia según lo dispuesto en la Resolución 632 del 9 de octubre de 2019.

En relación a la ejecución del presupuesto asignado para la vigencia 2019 de \$ 90.000.000 se ejecutó en un porcentaje de 93%.

5. Preparación del consolidado de capacitaciones

Una vez recolectada y analizadas las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes de las dependencias de la entidad, las necesidades detectadas por la oficina de Planeación y Control Interno, las necesidades proyectadas para el programa de seguridad y salud en el trabajo y la ejecución del PIC 2019, el grupo de trabajo PIC; inicia la formulación del Consolidado de Necesidades de formación y capacitación de la ESE IMSALUD para la vigencia 2020. Teniendo en cuenta además que para el desarrollo del Plan de Formación y Capacitación Institucional se hace necesario de acuerdo a la normativa vigente la inclusión de programas de inducción y reinducción.

- **Inducción Institucional:** El programa de Inducción está dirigido a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin facilitar su integración en la entidad. Se propone para la vigencia 2020, el mejoramiento del proceso de inducción a través de un curso virtual que contenga información relevante de la Entidad; como la misión,

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 29 de 42

visión, valores, principios, y otros temas importantes y necesarios para familiarizar al funcionario con el servicio público y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Módulos propuestos para el curso virtual de inducción:

- ✓ Bienvenida
- ✓ Planeación Estratégica
- ✓ Servicio al Ciudadano y participación ciudadana
- ✓ Ley de Transparencia
- ✓ Código Único disciplinario
- ✓ Convivencia laboral
- ✓ Código de integridad
- ✓ Comunicaciones Internas y canales de comunicación
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo (Normas de bioseguridad)
- ✓ Gestión del Talento Humano - Situaciones administrativas
- ✓ Gestión ambiental
- ✓ MIPG

Además, en la inducción se deberá incluir la ubicación y entrenamiento en el Puesto de Trabajo, que se trata de la instrucción específica que recibe el nuevo servidor público, a cargo del superior inmediato de la dependencia a la cual ingresa, para este efecto la oficina de Administración Laboral suministra un formato al servidor público que debe diligenciar con su entrenador, una vez diligenciado debe ser entregado a la oficina de Administración Laboral para su registro.

Esta instrucción tiene los siguientes componentes:

1. Socialización del Manual de Funciones
2. Indicar el lugar (sede) y puesto de trabajo donde va a desempeñar sus funciones
3. Realizar entrevista con el jefe de la dependencia
4. Hacer entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades y de la información documentada que aplique (Procedimientos, formatos institucionales)

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 30 de 42

5. Orientar al servidor público respecto a la ubicación física de los espacios en el lugar donde se desempeñarán funciones o se realizarán actividades.
6. Presentar los compañeros de la dependencia
7. Activar usuarios y contraseñas del directorio activo y el correo electrónico institucional
8. Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información y suscribir acuerdo de confidencialidad si aplica.
9. Entregar el inventario de los materiales y equipos e informar de la responsabilidad sobre los mismos.
10. Orientar en cuanto al listado de los teléfonos y de extensiones de la Entidad.
11. Indicar la Intranet, la página web y demás plataformas que disponga la Entidad para el desarrollo de las funciones, así como aquellas que hagan parte de sus actividades.

De otro lado, el programa de Reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos de la entidad frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la entidad o en el Estado. También a través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

De acuerdo al carácter mismo del programa, este estará dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, teniendo como referente los cambios que se han generado durante la vigencia. Los programas de reinducción se impartirían a todos los servidores, en el marco de los cambios significativos que se han generado en la entidad y que afectan directamente el desarrollo de las actividades que apuntan a los procesos misionales y de Gestión.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción en el año 2020, en la ESE IMSALUD son los siguientes:

- Actualización Normativa; relacionada con la misión de la entidad, las funciones que se desempeñen o actividades que se realicen por dependencia.
- Gestión de riesgos
- Gestión Documental.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 31 de 42

- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

6. Priorización de necesidades para el Plan de formación y capacitación institucional.


El equipo de trabajo PIC realiza la priorización de las acciones de formación y capacitación teniendo en cuenta:

- Los ejes temáticos determinados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Acciones que faciliten la implementación de procesos, políticas institucionales, programas o modelos de gestión; definidos como prioritarios para la entidad.
- 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.

Posteriormente se presenta el consolidado a la oficina de Planeación, a la Comisión de personal y a la Oficina de Control Interno para realizar la revisión de las acciones de capacitación y formación propuestas para la vigencia 2020 y perfeccionamiento del plan.

7. Aprobación del Plan de formación y capacitación institucional

Se presentará el Plan de Formación y Capacitación al comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de su aprobación para que estas necesidades sean atendidas a través del PIC 2020, según el presupuesto establecido y de los convenios interadministrativos o de Docencia-servicio).

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 32 de 42

Finalmente, la alta Gerencia adoptará mediante acto administrativo el Plan de Formación y Capacitación para la vigencia 2020. Una vez aprobado y adoptado, se procederá a publicación.

Anexo No. 1 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION ESE IMSALUD 2020.

8. Divulgación

Con el fin de difundir la información se publicará El Plan de Formación y Capacitación institucional 2020 en la página WEB institucional.


9. EJECUCION DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL

Para su ejecución, La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO IMSALUD dispondrá del presupuesto del PIC vigencia 2020 y además contará con la cooperación de la red institucional conformada por instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Escuela Superior de Administración Pública. –ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Contraloría General de la Republica

Igualmente, la ESE IMSALUD cuenta con los siguientes convenios interadministrativos y de Docencia- servicio para la ejecución de acciones de formación y capacitación que se contemplen en el plan:

- Universidad de Santander
- Universidad de Pamplona
- Universidad Francisco de Paula Santander
- Universidad Minuto de Dios
- Universidad Simón Bolívar

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 33 de 42

- Corporación universitaria autónoma del Norte
- Politécnico Metropolitano
- Escuela de Auxiliares de Enfermería
- Corporación Sin Fronteras
- TECNIDENT
- Instituto técnico colombiano
- Cruz Roja Colombiana
- ComfaOriente
- ComfaNorte
- Y aquellos convenios que se celebren durante la vigencia 2020.


Dependiendo de la temática de la capacitación, el desarrollo de estas actividades de formación y capacitación se podrá ejecutar a través de las siguientes metodologías:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa
- Capacitación presencial
- Capacitación Virtual
- Capacitación semi-presencial.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Una vez realizados los acuerdos de ejecución con la representación de las entidades con la cual se tengan convenios, se definan aquellos temas que se puedan desarrollar con la oferta educativa de la red institucional conformada por instituciones públicas, se establecerán finalmente aquellos temas que requieren contratación para su ejecución y se elaborara un cronograma de actividades al que se le hará seguimiento permanente.

Este seguimiento con periodicidad mensual y que será parte del orden del día de cada reunión ordinaria del grupo de trabajo PIC permitirá realizar los ajustes necesarios para el cumplimiento del Plan en los tiempos previstos, siempre optimizando los recursos existentes.

	GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
		VERSION: 1	Página 34 de 42

La evaluación del grado de satisfacción de los servidores públicos en relación al Plan Institucional de Capacitación se realizará aplicando los post test de satisfacción al finalizar cada actividad de formación o capacitación.

La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación del impacto de las capacitaciones y del informe de Ejecución del Plan de Formación y Capacitación de la vigencia.

INDICADORES DE EVALUACION

Para la vigencia 2020 se 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 planta*100
2. Actividades de capacitación ejecutadas/ actividades de capacitación propuestas*100.
3. Porcentaje de ejecución presupuestal según programación.

METAS DEL PLAN

1. La capacitación se realizará obligatoria para todos los servidores públicos de la ESE IMSALUD superando el 60% del total de los servidores de la entidad.

11. AMBIENTE DE APRENDIZAJE

El ambiente de aprendizaje se desarrollará en los espacios físicos de las instalaciones de la ESE IMSALUD (sede administrativa o auditorios en IPS de la red) o en donde se disponga de acuerdo a los recursos, la logística o la metodología utilizada para el desarrollo de la capacitación.

12. PRESUPUESTO

La asignación presupuestal para la ejecución anual del Plan de formación y capacitación 2020, fue aprobada según acto administrativo Acuerdo 008 del 23 de diciembre de 2019 por medio

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 35 de 42

del cual se expide el presupuesto de 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 2020. El valor asignado y pendiente de ejecución es de \$ 95.547.375 de pesos.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 36 de 42

13. ANEXOS

ANEXO No. 1 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION ESE IMSALUD 2020

No.	EJE TEMATICO	TEMAS	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO
1.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	1.Generalidades de gobernanza para la paz 2.Transparencia y ética en la gestión Pública 3.Comunicación efectiva y asertiva 4.Resolución de conflictos e inteligencia emocional 5.Migración 6.Enfoque diferencial 7.Prevenición de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer.	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO

2.	GESTION DEL CONOCIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1.Administración de riesgos 2.MIPG (Modelo Integrado de planeación y gestión) 3.Modelo de Gestión documental MGDA al MIPG e Instrumentos Archivísticos 4.Contratación estatal 5.Reforma estatutaria en salud según Ley 1751 y 1753. 6.Evaluación de Desempeño 7.Cultura de la innovación, ideación y creación 8.Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Bioseguridad, prevención y control de riesgo biológico, practicas asistenciales seguras. 9.Promoción de la actividad física y estilos de vida saludable (factores modificables y no modificables). 10.Accidente laboral y Enfermedad profesional. 11.Identificación de peligros. 12.Pausas activas e higiene postural y manejo de cargas 13.Planes de emergencia 14.Prevenición de consumo de sustancias psicoactivas 15.Herramientas de Ofimática y nuevas herramientas para secretarias, asistentes y auxiliares administrativos. 16.Indicadores de gestión y resultados 17.Ingles básico 18.Interpretación de lenguaje de señas 19.Liderazgo efectivo para el trabajo en equipo 20.Programa de auditoria para mejoramiento continuo de la calidad /Planes de mejoramiento: Proyección y seguimiento a acciones correctivas y preventivas 21.Redacción, gramática y ortografía 22.SECOP II 23.Generalidades Gestión Ambiental 24.Terminología en seguridad del paciente y sistema de reporte y gestión de eventos adversos. 25.Practicas asistenciales seguras: Lavado e higiene de manos, Riesgo de 	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
----	---------------------------------	--	--

	caídas, identificación correcta, prevención de infecciones, precauciones de aislamiento, atención segura del binomio madre e hijo, riesgo de úlceras por presión, manejo de seguro de medicamentos.	
	26. Taller metodología AMFE y auditoría de paciente trazador	Personal asistencial y administrativo en IPS
	27. Recomendaciones trazadoras para el manejo de patologías comunes en los servicios ofertados.	Médicos- Odontólogos
	28. TRIAGE Estrategias para asegurar la asistencia en función del nivel de clasificación otorgado y la reevaluación de los pacientes que deben esperar en el servicio de urgencias.	Médicos Urgencias
	29. Humanización de los servicios de salud.	Personal asistencial y administrativo en IPS
	30. Manejo adecuado de historias clínicas.	Personal asistencial y administrativo en IPS
	31. Prescripción razonada de medicamentos, Uso racional y prudente de antibióticos y prevención de resistencia bacteriana.	Médicos- Odontólogos
	32. Soporte vital básico y avanzado.	Médicos- Enfermeras- Auxiliares de enfermería
	33. Garantía de calidad en Laboratorio clínico.	Bacteriólogos- auxiliares de laboratorio clínico
	34. Reactivovigilancia en Laboratorio clínico.	Bacteriólogos- auxiliares de laboratorio clínico Administrativos.

	35.Eventos de interés en salud pública. Protocolos de atención	Médicos- Bacteriologos- Enfermería
	36.Resolución 3280 de 2018	Médicos, bacteriólogos, odontólogos, enfermería, coordinadores, referentes, auditores internos
	37.Resolución 3100 de 2019	Coordinadores de área, referentes, auditores internos
	38.Actualización en gestión del servicio farmacéutico.	Regentes de farmacia- Técnico área salud
	39.Operatividad Comité de Farmacia y Terapéutica.	Regentes de farmacia- Técnico área salud- Miembros de comité de farmacia
	40.Farmacovigilancia	Regentes de farmacia- Técnico área salud- Miembros de comité de farmacia, referente Farmacovigilancia.
	41.Normas internacionales de auditoria.	Personal administrativo, contabilidad o financiera, Asesor control interno de gestión
	42.Auditoria interna de calidad proceso Gestión Financiera	Personal administrativo, contabilidad o financiera, Asesor control interno de gestión
	43.Actualización de normatividad vigente en las NIIF	Personal administrativo, contabilidad o financiera, presupuesto

			Asesor control interno de gestión
		44. Actualización normatividad de Presupuesto público y contabilidad	Personal administrativo, presupuesto contabilidad financiera o
		45. Capacitación en las técnicas de almacenamiento de insumos.	Personal administrativo, contabilidad financiera o
		46. Control y seguimiento de inventarios	Personal administrativo, contabilidad financiera o
		47. Actualización y desarrollos en software de TNS módulos, contratación, inventarios y almacén.	Personal administrativo, contabilidad, presupuesto financiera o
		48. Estrategias de articulación del Nuevo Modelo de Gestión documental MGDA al MIPG e Instrumentos Archivísticos	Personal administrativo, contabilidad, presupuesto financiera o
		49. Aplicación de Costos ABC	Personal administrativo, contabilidad, presupuesto financiera o
		50. Manejo de software Presupuesto y contabilidad pública	Personal administrativo, contabilidad, presupuesto financiera o
		51. Actualización en los temas relacionados a las funciones y roles de la oficina de control interno de gestión referentes a: contratación estatal, presupuesto, contabilidad, sistemas de calidad, auditorías, contabilidad pública.	Asesor control interno de gestión.


	52. Planes de acción, planes de incentivos, programas de Bienestar social en el marco del MIPG	Administración Laboral
	53. Actualización normatividad en Factores y prestaciones sociales para los empleados públicos y trabajadores oficiales	Administración Laboral
	54. Actualización en pruebas por competencias	Administración Laboral
	55. Normatividad en manual de funciones	Administración Laboral
	56. Actualización normatividad en planes de capacitación en el marco del MIPG	Administración Laboral
	57. Actualización normatividad gestión de nomina	Administración Laboral
	58. Actualización normatividad Saneamiento	Administración Laboral
	59. Actualización normatividad SIGEP II	Administración Laboral
	60. Actualización normatividad Situaciones administrativas	Administración Laboral
	61. Actualización normatividad programa SERVIMOS	Administración Laboral
	62. Políticas y estrategias para mejorar y optimizar la atención al ciudadano en el sector salud.	Servicio de atención e información al usuario
	63. Actualización en las responsabilidades de la administración pública en el marco de la atención al ciudadano en el marco del MIPG	Servicio de atención e información al usuario
	64. Administración de servidores Windows.	Sistemas


	GESTION DE TALENTO HUMANO	CODIGO: PA-GPH-PR-04-F-02	FECHA: 3/05/2018
	PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	VERSION: 1	Página 42 de 42

		65. Planes de seguridad y privacidad de la información. 66. Planes de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información. 67. Plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones PETIC 68. Implementación del MIPG (dimensión gestión con valores para resultados y gestión del conocimiento y la innovación 69. Temas relacionados con la transformación Social desde la Seguridad y Salud en el Trabajo. 70. Actualización en Normas de tránsito, movilidad y transporte	Sistemas Sistemas Sistemas Sistemas Seguridad y salud en el trabajo. Conductores-mensajeros
3	CREACION DE VALOR PUBLICO	1. Atención al ciudadano 2. Calidad del servicio 3. Estatuto anticorrupción 4. Derecho petición y transparencia 5. Orientación a resultados 6. Gobierno en Línea.	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO

NECESIDADES DE APRENDIZAJE POR EJES TEMATICOS

GOBERNANZA PARA LA PAZ	7
GESTION DEL CONOCIMIENTO	70
CREACION DE VALOR PUBLICO	6
TOTAL DE ACCIONES PROPUESTAS VIGENCIA 2020	83

Revisó y aprobó: Richar Alexander Serrano Meza 
 Jefe de Oficina Administración Laboral

Revisó y aprobó: Paula Andrea Guarín Tarazona 
 Asesora Jurídica externa

Proyectó: Grupo de trabajo PIC.

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>