



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ESE METROSALUD 2020 - 2022

LEOPOLDO ABDIEL GIRALDO VELASQUEZ

Gerente ESE Metrosalud

Dirección de talento humano

22/01/2020

Versión [02]



Alcaldía de Medellín

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	2 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Contenido

PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	3
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVOS	6
Objetivos específicos	6
4. ALCANCE	6
5. MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL	7
Diagnóstico Estratégico	7
5.1. MARCO NORMATIVO	7
5.2. DESARROLLO DEL PLAN	13
5.2.1. Formulación	13
✓ Plan Financiero	14
5.2.2. Implementación y despliegue	15
5.2.3. Seguimiento – Monitoreo	15
INDICADORES PARA EVALUAR EL PIC	15
✓ Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico	17
5.2.4. Evaluación	17
6. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	18
7. BIBLIOGRAFÍA	22
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS:	23

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	3 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

Política sistema integrado de gestión.

En la ESE Metrosalud nos comprometemos con el desarrollo de un sistema de gestión integral que permita:

Prestar servicios de salud integrales con altos estándares de seguridad y confiabilidad para nuestros clientes y usuarios mediante la implementación y constante desarrollo de un sistema de gestión de la calidad que satisfaga las necesidades y expectativas de nuestros clientes y usuarios.

Promover y proteger la salud de nuestros servidores, contratistas, estudiantes en práctica y otras partes interesadas mediante la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y el establecimiento de sus respectivos controles con el fin de erradicar los comportamientos inseguros y mejorar la eficacia y seguridad de nuestros procesos.

Proteger el medio ambiente y la comunidad mediante la implementación y mantenimiento de un sistema de gestión ambiental que asegure la mejora continua en el desempeño ambiental mediante la intervención de aspectos e impactos ambientales que permitan la prevención de la contaminación y el cumplimiento de estándares

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	4 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



exigidos por las autoridades ambientales y entes de control en materia de vertimientos de aguas, gestión de los residuos sólidos.

La integridad de nuestro sistema de gestión asegura el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos, la disposición de canales abiertos de consulta y participación con los grupos de interés en el marco de un proceso de mejoramiento continuo.

Política de talento humano

La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	5 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, PIC, de la ESE Metrosalud, es el conjunto de acciones que facilitarán el fortalecimiento de las competencias, de los procesos institucionales y de la capacidad laboral del talento humano, tanto a nivel individual como de equipo, para contribuir al logro de los resultados y de las metas establecidas en el plan de desarrollo institucional.

Lo anterior, en concordancia con lo expresado en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 y en el Decreto 4665 de 2007 y MIPG en las dimensiones de Gestión del Talento Humano y Gestión del conocimiento y la innovación, que establecen como objetivo de la capacitación desarrollar las competencias, desde lo que ellas implican: conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y valores, que permitan un desempeño con niveles de excelencia.

En la ESE Metrosalud, acogiendo a las directrices normativas de la gerencia pública, se construyeron a través de un trabajo interdisciplinario las competencias corporativas y funcionales, buscando con ello generar una identidad institucional en los servidores frente a la prestación del servicio, así como garantizar el logro de la misión institucional.

Este documento contiene los elementos teóricos y metodológicos que orientaron el diseño y posterior ejecución del PIC.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	6 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



3. OBJETIVOS

Implementar el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Metrosalud enfocado a favorecer en los servidores el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación requeridas por la Organización por los requerimientos normativos, los requisitos de habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.

Objetivos específicos

- Definir las orientaciones temáticas, pedagógicas y estratégicas que fundamentaran la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2020-2023.
- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación con fundamento en el diagnóstico de necesidades institucionales y de desarrollo de los servidores.
- Abordar las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer en las áreas priorizadas en el diagnóstico Institucional, promoviendo con ello, el mejoramiento de las competencias requeridas en el desempeño.
- Incrementar los niveles de adherencia a la aplicación de Procesos, Procedimientos y Guías de Atención adoptadas por la institución, con el fin de contribuir al logro a la prestación de servicios seguros, humanizados y con calidad.
- Desarrollar el programa de Inducción con la periodicidad definida en el cronograma, propiciando la articulación de los nuevos servidores con la Plataforma estratégica Institucional, su cultura organizacional y sus procesos de trabajo.
- Mantener el programa de Reinducción Institucional, promoviendo con el mismo la actualización y renovación de los servidores vinculados a la ESE, con la Misión Institucional, su cultura Organizacional, sus procesos y metas.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación PIC tiene un alcance para todo el personal de planta de la ESE Metrosalud, de acuerdo con lo programado en el mismo, priorizando el personal de carrera administrativa y lo establecido para el cumplimiento de requisitos de Habilitación y demás normatividad requerida.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	7 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



5. MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL

Diagnóstico Estratégico

El Ministerio de Salud y Protección Social ha establecido estándares que hacen parte integral del Sistema Único de Habilitación del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la atención en salud y que en el componente de Talento Humano hace énfasis en los procesos de "...formación fortalecimiento y actualización de los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes... para su actuación idónea en un servicio determinado" (Resolución 3100 de 2019 – MSPS). Se recogen como parte integrante en la formulación del PIC de la ESE, los temas y necesidades para el cumplimiento de la norma y de los objetivos del plan, que derivan a garantizar la atención de nuestros usuarios con criterios de idoneidad y calidad.

Además se articula el PIC con los requerimientos desde MIPG en las dimensiones de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación, los cuales orientan el plan a nuevos horizontes temáticos que buscan el fortalecimiento de las capacidades en innovación en las organizaciones.

Se revisa el trabajo desarrollado en años anteriores en la organización y se planea capacitación para las personas que no cumplen requisitos o que la norma exige los certificados de la misma, los solicitados por las áreas que son indispensables en el desarrollo de las actividades o que son de interés institucional.

5.1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865, sobre la capacitación, señala: "(...) *La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores.*(...)".

Ley 734 de febrero 05/2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004: Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, la gestión del talento humano ha sido incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del Sistema de Gestión de la calidad en varias entidades prestadoras de servicio.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	8 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



El sistema de gestión de la calidad para el sector público ha resaltado la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y su motivación hacia la calidad, además de esfuerzos adicionales que implican la normalización de productos y servicios, para contar a través de la formación y la capacitación con trabajadores competentes. Es así como la formación y la capacitación permite analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales, que están ligadas a los productos o servicios que demandan características de excelencia.

El sistema de gestión de calidad entiende entonces los programas de formación y capacitación como oportunidades de desarrollo de las aptitudes y actitudes para que cada funcionario le imprima valor agregado a su labor y contribuya a que los procesos y sus productos se realicen de acuerdo a los estándares de calidad.

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 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. 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..."

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 1567 de agosto 5/1998 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

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	9 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el 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 No. 682 de abril 16 /2001: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 1227 de abril 21/2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Artículo 65 “Los planes de capacitación institucionales 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 quien haga 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 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Decreto 2539 de 2005: (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	10 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 65) "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 estas 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. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)". "Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, 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. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arlo 68) "Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. 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, (Decreto 4665 de 2007, arlo 1)" Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, art. 2).

Resolución 440 de noviembre/2008: Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional, refrenda el propósito de la capacitación para "Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado".

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	11 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Acuerdo Mesa Nacional del Sector Salud 2014: Las partes consideran que la materia ya se encuentra regulada en la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se flexibilizaron los criterios para que los empleados provisionales puedan acceder a programas de formación y capacitación cuya duración sea inferior a 160 horas; en especial respecto de aquellos asuntos transversales a la organización o requeridos para el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo. El Gobierno Nacional, junto con las Centrales y Federaciones firmantes, revisará y propondrá las modificaciones que en esta materia se requieran y se encuentren reguladas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Bases Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, estableciendo oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se ha actualizado MIPG para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades.

Acuerdo laboral de la ESE Metrosalud 2016: artículo 4. Reconocimiento a las organizaciones sindicales

TEXTO DEL PLIEGO: La ESE Metrosalud dará participación a los representantes de las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos en temas relacionados con los derechos laborales como: El Estatuto de Personal en caso de sufrir reformas, manual de funciones y competencias, además de la participación en los diferentes Comités Institucionales creados por Acuerdo de Junta Directiva como Bienestar Social, estímulos e incentivos, vivienda, Plan Institucional de Capacitación y otros temas que sean de interés para los empleados públicos.

La ESE Metrosalud se compromete a informar en los medios institucionales generalidades del PIC y lo concerniente al trámite establecido para la solicitud de capacitaciones y permisos para estas con el fin de que los servidores puedan asistir, previo análisis del Comité de Capacitación.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	12 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Frente al tema de las comisiones de estudios se dará cumplimiento al artículo 65 parágrafo 2 del Acuerdo 271 de 2015 y será el Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos quien verificará que se cumpla con esta norma. Igualmente, la ESE Metrosalud reconocerá el tiempo que sus servidores inviertan en todas las capacitaciones incluidas en el PIC o programadas por la ESE, siempre que sean realizadas por fuera de la jornada laboral.

Educación médica y capacitación

La ESE Metrosalud continuará incluyendo dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC el congreso de Medicina General y Social que realiza Asmedas Seccional Antioquia desde hace varios años. Igualmente, la ESE continuará realizando capacitación en atención primaria en salud (APS), seminario anual de actualización en urgencias y actualización en las guías de atención coherentes con el PIC. El número de participantes será determinado por el Comité de Capacitación, de tal forma que gradualmente y en el término de 3 años dé cobertura al total del universo de servidores sujetos de dichas capacitaciones, acorde con su quehacer diario. La ESE Metrosalud medirá individualmente la asistencia a las capacitaciones y el Comité de Capacitación establecerá indicadores de impacto de las mismas en la prestación de servicios, será analizadas las propuestas presentadas por ASMEDAS Antioquia en temas específicos de capacitación al gremio médico.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	13 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



5.2. DESARROLLO DEL PLAN

5.2.1. Formulación

La población potencial de beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación está constituida por servidores de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y trabajadores oficiales (lo normativo).

La planta de cargos de los servidores vinculados en forma directa a la institución, a 22 de enero del año 2020, tiene la siguiente distribución de población por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, quienes además serán la población objeto del Plan Institucional de Capacitación (PIC), siendo diferentes los derechos de acuerdo al tipo de vinculación laboral.

PLANTA DE CARGOS ENERO 22/2020								
NIVEL	CARRA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMB R Y REMO CION	PERI ODO FIJO	PROVISIO NALES INTERNOS	PERI ODO DE PRUE BA	TEMPO RALES	TRABAJA DORES OFICIALE S	Total Tipo de Nombrami ento
ASESOR		2						2
ASISTENCIAL	472			206	109	217		1004
DIRECTIVO	4	11	2					17
PROFESIONAL	489	1		79	111	155		835
TECNICO	98			26	10	40		174
TRABAJADOR							138	138
Total	1063	14	2	311	230	412	138	2170

Para la actualización del PIC vigencia 2020 2022 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados)
- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017)
- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- EDL: Nuevo Modelo tipo de la CNSC y necesidades de capacitación detectadas a partir de la consolidación del Informe de la anualidad anterior.
- Cultura Organizacional

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	14 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



- Humanización
- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

Formulación

En la formulación es fundamental involucrar a los servidores en procesos de transformación de los factores que inciden en la prestación de los servicios y en la cultura organizacional proveyendo desde la capacitación, herramientas para mejorar la calidad en su desempeño así como aportar en su proceso de desarrollo humano integral.

El conocimiento mirado así se concibe como un proceso de construcción colectiva, en el que hay que conjugar acciones, percepciones, conocimientos previos y prácticas personales así como conceptos y prácticas institucionales. Se trata de desarrollar en los servidores la capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como ofrecerles elementos suficientes para que puedan asumir con responsabilidad y conocimientos claros, las tareas asignadas acordes con su cargo.

Bajo este enfoque será importante y necesario que el PIC, y sus ejecutores incorporen metodologías que posibiliten la aplicabilidad de los principios descritos, lo que implica hacer uso de herramientas como:

- ✓ Construcción y aplicación de pre-test y pos-test
- ✓ Construcción de talleres.
- ✓ Generación de ayudas y apoyos visuales y/o audiovisuales.
- ✓ Generación de estrategias de seguimiento a las competencias desarrolladas.
- ✓ Desarrollo de módulos virtuales de capacitación.
- ✓ Generación de estrategias de información y capacitación que se involucren en el día a día de la vida laboral del servidor.
- ✓ Consecución de expositores para los temas que no estén al alcance de la ESE.
- ✓ Utilización de la contraprestación de servicios brindado por las instituciones de educación superior.

En general el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación debe llevar de una manera progresiva a la generación de estrategias innovadoras e impactantes que conlleven a aprendizajes organizacionales mediante la incorporación en las mismas de todos los sentidos que permiten el aprendizaje y la transformación de esquemas de pensamiento.

✓ Plan Financiero

Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de Capacitación.

Adicionalmente se cuenta con los recursos invertidos por las entidades territoriales (Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín), entidades con las que se tienen contratos o convenios y con los recursos aportados por instituciones educativas a través de las contraprestaciones por Relación Docencia Servicio, entre las cuales están las siguientes

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	15 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



instituciones: Universidad de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana, Fundación Universitaria San Martín, Universidad CES, Corporación Universitaria Remington, Colegio Mayor de Antioquia, Uniminuto, Universidad Cooperativa de Colombia, Corporación Universitaria Adventista, Fundación Universitaria María Cano, Universidad Autónoma de las Américas y las Instituciones para el Trabajo y Desarrollo Humano: SENA, ECOSESA, CESDE, EDESA, CENSA, INDECAP, Instituto de Educación del HPTU, Paramédicos sin fronteras, quienes nos ofrecen cursos durante todo el año con miras a satisfacer todas las necesidades planteadas en el presente plan.

5.2.2. Implementación y despliegue

Una vez aprobado el PIC 2020 2022 en el comité de capacitación, previa priorización de los temas solicitados desde las diferentes áreas de la ESE; se envía a la Oficina Asesora de Planeación y a Comunicaciones para ser publicado en la Página Web, igualmente se elabora una presentación para la socialización en los diferentes espacios institucionales, tales como Comités y fichas coleccionables, de modo que sea conocido por toda la organización y sean priorizadas las solicitudes al comité de capacitación, acorde a lo definido en el mismo.

5.2.3. Seguimiento – Monitoreo

El seguimiento y control se hará bimestralmente, acorde con la evaluación del Plan de Acción institucional, con los respectivos indicadores y desde el comité de capacitación de forma mensual para evaluar el cumplimiento de la ejecución e identificar las desviaciones con los demás definidos oportunamente.

INDICADORES PARA EVALUAR EL PIC

Para evaluar la Gestión del PIC se recomienda diseñar principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores de Eficiencia:

Reflejan el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de los resultados; permiten valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del PIC.

En la ejecución del PIC de la ESE Metrosalud se adoptaran los siguientes indicadores de eficiencia:

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	16 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



✓ Coberturas del PIC:

Porcentaje de servidores capacitados:

- Número total de servidores **objetos del PIC** capacitados (asistencia)/ No. Total de servidores **objetos del PIC** de la entidad* 100.

✓ Ejecución

Porcentaje de ejecución presupuestal según programación:

- Presupuesto PIC ejecutado/presupuesto PIC asignado * 100

Porcentaje de cumplimiento actividades realizadas:

- Actividades PIC realizadas/Actividades PIC programadas *100

Indicadores de Eficacia:

Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del PIC, expresan el logro de los atributos de los servicios que satisfacen las necesidades, deseos y demandas de los usuarios, se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

✓ Porcentaje de Satisfacción con los procesos de capacitación (anexo No. 12)

- No. de servidores satisfechos con la capacitación institucional recibida/ No. de servidores beneficiados con la capacitación institucional *100.

Indicadores de Efectividad: Cuantifican los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

✓ Porcentaje de adherencia a guías de atención de acuerdo a la línea de base

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	17 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



- Porcentaje de adherencia a guías año actual / Porcentaje de adherencia a guías año anterior

✓ **Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico**

El PIC es flexible y ajustable, teniendo en cuenta la modificación de la normatividad, los eventos de interés en salud pública que se presenten, las nuevas necesidades institucionales y el ajuste presupuestal que se pueda presentar durante el periodo. Dicha modificación y/o ajuste al PIC debe realizarlo el Comité de Capacitación institucional anualmente o cuando se requiera.

5.2.4. Evaluación

La evaluación del plan se realiza de forma mensual en el comité de capacitación en donde se tendrá un informe del cumplimiento de actividades y de forma bimestral de los indicadores de cumplimiento para el informe del plan de acción.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	18 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



6. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Servicio: Actividad que intenta satisfacer la necesidades de un cliente

Se constituyen como un conjunto de acciones realizadas para servir a alguien, algo o alguna causa. Los servicios son funciones ejercidas por las personas hacia otras personas con la finalidad de que estas cumplan con la satisfacción de recibirlos.

La definición de servicio implica siempre a un otro, la relación con el mismo (no necesariamente presencial) y el entregar algo a ese otro, persiguiendo siempre un efecto, satisfacción. El generar la misma requerirá de quien presta el servicio, varias características o condiciones, dentro de las cuales se constituye como imprescindible el saber. Saber que necesita el otro, saber cómo responder a esa necesidad buscando siempre generar satisfacción.

Servidor público de la ESE Metrosalud: seres con necesidades, derechos, capacidades y potencialidades en las esferas biológica, psicosocial y cultural, que reflejan en su desempeño laboral la búsqueda de su realización y trascendencia a través de la articulación de su proyecto de vida con el cumplimiento de la Misión Institucional, constituyéndose la capacitación, en medio primordial para que el servidor adquiera, mantenga, actualice y desarrolle saberes orientados a potencializar su ser y su hacer. (Modelo Propio de Evaluación del Desempeño ESE Metrosalud, 2010)

Desempeño Laboral: Realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su cargo y de acuerdo con unas condiciones previamente establecidas, como aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones. (CNSC, 2008, CONCEPTO: No. 02-2008-30931).

Conducta, competencias laborales y aporte al cumplimiento de las metas institucionales realizados por un servidor a una Institución, constituyéndose además como principio sobre el que se fundamenta el desarrollo personal y permanencia en el servicio. (CNSC, Acuerdo 565, Enero 25 de 2016 pág. 2)

Competencias Laborales: capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que ésta determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Serrano Ch, Guía Metodológica para la identificación y estandarización de competencias laborales).

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	19 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1604 de 2006), comprende la formación permanente, personal social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y contundente a grados y títulos. (Ley 116 de 1994 – Decreto 1567 de 1998 Ar.4).

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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- 2008 – DAFP).

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	20 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica, el conocimiento que posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del ser : Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Adherencia a guías de práctica clínica: en términos generales la adherencia se define como la acción de adherirse, "pegarse", aglutinarse a algo.

Para el sector salud la adherencia se orienta a la cuantificación objetiva del grado de cumplimiento que se presenta en la aplicación de una guía y/o protocolo de atención en salud para una población determinada, teniendo en cuenta los puntos críticos definidos para la medición.

La medición de la adherencia implica como fase previa a la evaluación, un trabajo de despliegue y promoción de la guía, protocolo u otro, es decir la información y capacitación dirigida al personal de salud responsable de aplicar los mismos, favoreciendo así la incorporación en el servidor de salud, del saber, el hacer y el ser con respecto a las guías y protocolos adaptados oficialmente. Es así, como dicho trabajo, se orienta como fin primordial a tornar al servidor cada vez más competente en la prestación de servicios de salud, que cumplan con los atributos de calidad y seguridad. (Boletín Stop, Clínica del Country, "Auditoria para el mejoramiento de procesos").

Habilitación de servicios de salud: "Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el Sistema, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios y son de obligatorio cumplimiento por parte de los Prestadores de Servicios de Salud y las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios" (Documento, Ministerio de Salud y Protección Social, Sistema Único de Habilitación, 2015)

Cultura Organizacional: es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos. El valor de esta figura para la vida de las Instituciones, radica en el papel articulador que frente a la consecución de objetivos y metas, cumple la introyección de

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	21 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



valores, costumbres y normas benéficas para la Organización. (¿Que es la cultura organizacional de una empresa?, Emprendices Abril 2013).



El enfoque del Plan Institucional de capacitación de la ESE Metrosalud, estará dirigido a trabajar en las dimensiones del saber, saber hacer y el ser dirigido a todos aquellos temas relacionados con la prestación del servicio de salud y administrativos, priorizando los temas para el cumplimiento de los requisitos de habilitación de los servicios de salud, teniendo como aspectos primordiales la capacitación informal y formal dirigida a incrementar los niveles de adherencia a las guías formalmente adaptadas por la Institución. Dicho trabajo implicara de manera progresiva, promover en la Institución la cultura de la adherencia, la cual necesitara empezar a entenderse más que como un concepto de medición en la prestación del servicio de salud, como una necesidad de la cultura Institucional que permita introyectar en los servidores, la necesidad de adherirse a todos aquellos principios que promueven la prestación de servicios con calidad, como un medio para apuntar al cumplimiento de la Misión y la satisfacción del usuario.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	22 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



7. BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia.

Ley 734 de febrero 05/2002.

Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.

Ley 909 de septiembre 23/2004. Artículo 15 y Artículo 36.

Ley 1064 de julio 26/2006.

Decreto 1567 de agosto 5/1998.

Decreto No. 682 de abril 16 /2001.

Decreto 1227 de abril 21/2005. Artículo 65 y Artículo 66

Decreto 2539 DE 2005.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007.

Decreto 1083 de 2015.

Decreto 1227 de 2005, art. 65. "Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.

La Corte Constitucional, Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865.

Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional.

Resolución 440 de noviembre/2008.

Resolución 3100 de 2019.

Acuerdo Mesa Nacional del Sector salud 2014.

MIPG

Bases Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

Acuerdo laboral de la ESE Metrosalud 2016: artículo 4. Reconocimiento a las organizaciones sindicales

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	23 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



8. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

No aplica.

ELABORADO POR:

Nombre: Francisco Javier Lopez Bernal	Cargo: Subgerente Red de Servicios
Nombre: Luz Amparo Montoya Ochoa	Cargo: Profesional Universitaria de Capacitación
Nombre: Adelaida Monsalve Charris	Cargo: Profesional Especializada Subgerencia Red de Servicios
Nombre: Aura María Gutierrez Martinez	Cargo: Profesional Especializada Planeación
Nombre: Ruth Miriam Londoño	Cargo: Profesional Universitaria
Nombre: Rosa Elena Betancur	Cargo: Profesional Universitaria
Nombre: Rubiela Alvarez	Cargo: Médico TC

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
01	25/01/2019	Actualización PIC por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Subgerente Red de Servicios
01 Almera	01/10/2019	Actualización PIC por adquisición software Almera	Nuevo software	Subgerente Red de Servicios
02 Almera	22/01/2020	Actualización PIC por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Subgerente Red de Servicios

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	24 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	HABILITACION	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6		
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV		
1	CERTIFICACION DE ADMINISTRACION EN INMUNOBIOLOGICO	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE CONSULTA EXTERNA	HABILITACION	27	20	SENA	8	2020													X		
2	SEGURIDAD DEL PACIENTE	PERSONAL ASISTENCIAL (MEDICOS, ENFERMERAS, AUXILIARES, PERSONAL DE SALUD ORAL)	HABILITACION	27	400	FUNDACION GUAYACANES / ESE METROSALUD	80	2020				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	SOPORTE VITAL AVANZADO	MEDICOS Y ENFERMERAS (SERVICIO DE URGENCIAS)	HABILITACION	18	100	CONVENIO DOCENCIA A SERVICIO	48	2020						X			X					X	
4	SOPORTE VITAL BÁSICO	PERSONAL ASISTENCIAL	HABILITACION	18	100	CONVENIO DOCENCIA A SERVICIO	24	2020						X				X					
5	Formación continuada en Guías de Práctica Clínica Institucionales, programas de P y P - Resolución 3280 de 2018 (virtual y presencial)	MEDICO ESPECIALISTA ANESTESIOLOGO TC, MEDICO ESPECIALISTA GINECOBSTETRA MT, MEDICO ESPECIALISTA INTERNISTA TC, MEDICO ESPECIALISTA OFTALMOLOGO MT, MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA, MEDICO GENERAL, ODONTOLOGO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD NUTRICIONISTA, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A)	HABILITACION	12	200	2020	20	2020						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	25 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	HABILITACION	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6		
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV		
6	Formación para el manejo de transfusión sanguínea	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO (A)	HABILITACION	12	34	ESE METROSALUD	4	2020								X							
7	Formación continua en primeros auxilios o de primer respondiente	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	HABILITACION	12	22	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	8	2020								X							
8	CODIGO FUCSIA (VIOLENCIA SEXUAL) (VIRTUAL)	PERSONAL ASISTENCIAL	HABILITACION	8	200	ESE METROSALUD	4	2020			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Formación continua en guías y procedimientos de laboratorio clínico	PERSONAL LABORATORIO CLINICO	HABILITACION	8	34	ESE METROSALUD	4	2020								X							
10	Formación continua en toma de citologías	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	HABILITACION	6	25	Universidad de Antioquia	8	2020					X										
11	Formación continua para la atención y tratamiento en salud mental	AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA, ENFERMERO (A), MEDICO GENERAL, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A), PROFESIONAL UNIVERSITARIO TRABAJADOR (A) SOCIAL	HABILITACION	6	25	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	8	2020								X							

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	27 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	HABILITACION	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
13	Formación continua en la atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos	AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA, ENFERMERO (A), MEDICO GENERAL (PERSONAL DE URGENCIAS)	HABILITACION	2	320	ESE METROSALUD	1	2020			X	X										
14	Procedimientos de Radiología e imágenes diagnósticas	AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA, AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA, TECNICO AREA SALUD RAYOS X	HABILITACION	2	40	ENTIDAD EXTERNA	8	2020														
15	Formación continua en el manejo del dolor y cuidado paliativo	MEDICO GENERAL	HABILITACION	1	20	ENTIDAD EXTERNA	8															
16	ATENCIÓN AL USUARIO Y HUMANIZACIÓN EN LA PRESTACION EL SERVICIO	PERSONAL ASISTENCIAL ENFERMERAS, AUXILIARES, PERSONAL DE ATENCION AL USUARIO, TECNICOS Y AUXILIARES ADTIVOS		27	100	ESE METROSALUD	8	2020				X				X				X		
17	CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	AUXILIARES AREA SALUD, ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS, ENFERMERO (A), MEDICO GENERAL, ODONTOLOGO		27	100	ESE METROSALUD - OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS	4	2020					X									

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	30 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
26	CAPACITACION PRUEBAS RAPIDAS DE VIH-SIFILIS	ENFERMERAS	12	30	Secretaría Seccional de Salud y Protección Social, a través del Laboratorio Departamental de Salud Pública de Antioquia	24	2020						X								
27	CAPACITACION SOBRE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	EVALUADORES	12	150	ESE METROSALUD	3	2020			X						X					
28	Capacitar en el uso del AMEU	MEDICOS (MANRIQUE Y BELEN)	12	10	NACER	8	2020									X					
29	CONTRATACION - FACTURACION - GLOSAS - NORMATIVIDAD EN SALUD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AUDITOR PROCESOS ADMINISTRATIVOS	12	30	ESE METROSALUD	8	2020							X							
30	FARMACOVIGILANCIA-TECNOVIGILANCIA-REACTIVOVIGILANCIA VIRTUAL	PERSONAL DE FARMACIA, ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA Y MEDICOS	12	100	ESE METROSALUD	4	2020							X							

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	31 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6		
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV		
31	Fortalecimiento en atención integral a la gestante para el diagnóstico y manejo de la sepsis, mediante encuentro de asistencia técnica.	MEDICOS Y ENFERMERAS (UH MANRIQUE Y BELEN)	12	5	SECRETARIA SALUD	8	2020														X	
32	HERRAMIENTAS Y DISEÑO DE CURSOS VIRTUALES DE APRENDIZAJES, EDICIÓN DE AUDIO Y VIDEO	PERSONAL DE COMUNICACIONES	12	11	ENTIDAD EXTERNA	16	2020							x								
33	CURSO DE INDUCCION Y REINDUCCION EN VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	EQUIPO VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	12	15	SECRETARIA SALUD	8	2020															X
34	JORNADA DE ASESORIA Y ASISTENCIA TECNICA Y SIVIGILA	EQUIPO VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	12	15	Secretaría Seccional de Salud y Protección Social, a través del Laboratorio Departamental de Salud Pública de Antioquia	8	2020															X

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	32 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO		PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
35	RIESGO CARDIOVASCULAR	TODOS LOS SERVICIOS	SALUD OCUPACIONAL	12	35	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	2020			X	X	X	X	X							
36	MIPRES	MEDICOS	NORMATIVO MINSALUD	9	52	SECCION AL DE SALUD DE ANTIOQUIA	4	2020							X							
37	Acompañamiento en la implementación del componente de salud bucal de las RIAs: Promoción y Mantenimiento de la Salud, mediante encuentros de asistencia técnica	PERSONAL DE ODONTOLOGIA	SECRETARIA SALUD	8	40	SECRETARIA DE SALUD	4	2020									X					
38	Entrenamiento Inserción de Implante Subdérmico	ENFERMERAS	NORMATIVO	8	20	LABORATORIO ABBOTT	8	2020						X								

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	33 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
39	Fortalecimiento de la calidad de la atención integral de niños, niñas y gestantes en las Instituciones de Salud en el marco de la estrategia AIEPI, incluyendo motivación para el fortalecimiento o implementación de las salas ERA, a través de visitas de asistencia técnica.	MEDICOS, ENFERMERAS Y NUTRICIONISTAS SECRETARIA SALUD	8	10	SECRETARIA DE SALUD	2	2020											X			
40	Fortalecimiento en atención integral a la gestante con hipertensión asociada al embarazo THAE, en el marco de la implementación de la RIAs Materno perinatal, mediante encuentros de asistencia técnica.	MEDICOS Y ENFERMERAS SECRETARIA SALUD	8	5	SECRETARIA DE SALUD	4	2020												X		
41	MANEJO DEL RIESGO PSICOSOCIAL - TODOS	TODOS LOS SERVIDORES SALUD OCUPACIONAL	8	800	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	2020				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	34 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
42	MANEJO DEL RIESGO PSICOSOCIAL-LIDERAZGO	AREAS ADMINISTRATIVAS DE 3 UPSS Y ENFERMERAS JEFES	8	60	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	2020					X	X	X	X						
43	SALUD MENTAL	Personal con diagnósticos de enfermedad mental y/o Osteomuscular agudizado por problema mental	8	50	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	20	2020				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	MANEJO SUSTANCIAS QUIMICAS	personal de oficios varios, regente de farmacia, almacén	8	100	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	Diplomado en la estrategia AIEPI Clínico, para profesionales en medicina (VIRTUAL 82, PRESENCIAL 8)	MEDICOS	8	20	SECRETARIA DE SALUD	90	2020									X					
46	CAPACITACION EN REANIMACION NEONATAL	MEDICOS UH MANRIQUE Y BELEN	8	12	PLAN DE MEJORAMIENTO SECRETARIA DE SALUD	48	2020								X						

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	35 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1						2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV					
47	Acompañamiento en la implementación de la Resolución 3280, RIAS: Promoción y Mantenimiento de la Salud y maternoperinatal, mediante encuentros de asistencia técnica.	PERSONAL ASISTENCIAL DE LOS PROGRAMAS	6	100	Secretaría de Salud, ESE Metrosalud, Convenio Docencia Servicio	8	2020						X	X	X	X	X								
48	ALMERA MODULO DE MECANISMO DE INTEGRACION DE SGI	PERSONAL QUE RINDE INFORMES Y REALIZA ACTAS	6	30	ESE METROSALUD	2	2020						X												
49	CULTURA ORGANIZACIONAL	TODOS LOS SERVIDORES	6	100	ESE METROSALUD	8							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	DERECHO PROCESAL	ABOGADAS DE JURIDICA	6	4	ENTIDAD EXTERNA	16	2020									X									
51	DIPLOMADO VERIFICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE HABILITACION	PROFESIONAL DE PLANEACION	6	1	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	90	2020																	X	

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	37 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
55	Socialización del manual para la atención con calidad a las personas que presentan conducta suicida y acompañamiento para diseño de una guía de cada institución, mediante encuentros de asistencia técnica.. Nuevo	MEDICOS, ENFERMERAS Y PERSONAL PSICOSOCIAL	SECRETARIA SALUD	6	40	SECRETARIA DE SALUD	4	2020												X	
56	TEORÍA DE COSTOS	PROFESIONALES DE MERCADEO	MERCADEO	6	5	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	8	2020							X						
57	RIESGO OSTEOMUSCULAR- APRENDIENDO JUNTOS	Personal con diagnósticos de patologías osteomusculares que han requerido incapacidades a repetición, recomendaciones y restricciones	SALUD OCUPACIONAL	6	50	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	20	2020			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
58	PLAN DE EMERGENCIAS: MANEJO SITUACIONES DE EMERGENCIA Y DESASTRES (DECRETO 2157 DE 2017)	TODOS LOS SERVIDORES	SALUD OCUPACIONAL	6	2000	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	2020			X	X	X	X	X	X	X	X	X		
59	CONGRESO NACIONAL DE MEDICINA GENERAL Y SOCIAL	MEDICOS	ASMEDAS ACUERDOS LABORALES	6	100	ASMEDAS	24	2020												X	

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	38 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
60	CONGRESO DE ENFERMERIA - AÑO MUDIAL DE ENFERMERIA	ENFERMERAS	6	20	UNIVERSIDAD CES	16	2020							X							
61	Marketing Digital Aplicado al Sector Salud	PROFESIONALES DE MERCADEO	5	4	ENTIDAD EXTERNA	8	2020								X						
62	NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA (NIIF-IFRS) - NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC - IAS).	PROFESIONALES SUBGERENCIA FINANCIERA	4	6	ENTIDAD EXTERNA	8	2020									X					
63	Implementación en las EAPB e IPS de la vigilancia nutricional de la primera infancia y de los lineamientos de alimentación y nutrición establecidos en las Rutas de Atención Integral en Salud (RIAS)	COORDINADORES CS Y DIRECTORES UH	4	52	SECRETARIA SALUD	2	2020										X				
64	TEMAS SST	Miembros del COPASST	4	16	SALUD OCUPACIONAL	40	2020				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
65	TEMAS DE LEGISLACIÓN APLICABLE A CCL	Miembros del comité	4	8	SALUD OCUPACIONAL	20	2020														

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	41 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	SECRETARIA SALUD	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
71	Fortalecimiento de la calidad de la atención integral de niños, niñas y gestantes, con énfasis en lactancia materna, en el marco de las Rutas de Atención Integral en Salud (RIAS) de promoción y mantenimiento de la salud y materno perinatal, mediante encuentros de asistencia técnica especializada.	MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTAS	SECRETARIA SALUD	3	20	SECRETARIA DE SALUD	4	2020								X			X			
72	Mejoramiento de las competencias de los profesionales del área de la salud, para el análisis e interpretación de medidas antropométricas con la ayuda del aplicativo anthro y anthro plus en población hasta los 18 años de edad, mediante encuentros de asistencia técnica.	MEDICOS, ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	SECRETARIA SALUD	3	20	SECRETARIA DE SALUD	4	2020											X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	42 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	SECRETARIA SALUD	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
73	Mejoramiento de las competencias de los profesionales del área de la salud, para la toma de medidas antropométricas en personas con discapacidad e interpretación, mediante encuentro de asistencia técnica. Nuevo	MEDICOS, ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	SECRETARIA SALUD	3	20	SECRETARIA DE SALUD	8	2020											X			
74	implementación de la Resolución N°583 de 2018 "por la cual se implementa la Certificación de discapacidad y el Registro de localización y Caracterización de las personas con discapacidad" y 1904 de 2017	MEDICOS Y ENFERMERAS	SECRETARIA SALUD	3	40	SECRETARIA DE SALUD	4	2020												X		

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	43 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO		PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
											EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
75	Resolución 3280: aplicación de las tecnologías blandas; Pruebas de laboratorio y medicamentos por norma	MEDICOS Y ENFERMERAS		3	100	ESE METROSALUD - SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS CONVENCIONALES DOCENCIA SERVICIO	4	2020					X	X	X	X	X					
76	REUNION PAI DE CIUDAD 2020	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	NORMATIVO	3	52	SECRETARIA DE SALUD	8	2020					X			X				X		
77	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN LA PROMOCION DE LOS DERECHOS SEXUALES Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS EN EL MARCO DE LAS RIAS	MEDICOS Y ENFERMERAS	SECRETARIA SALUD	3	30	SECRETARIA DE SALUD DE MEDELLIN	4	2020												X		
78	CURSO DE PREPARACION PARA LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD	MEDICOS, ENFERMERAS Y PERSONAL PSICOSOCIAL	ESE METROSALUD	2	30	Universidad de Antioquia	8	2020													X	
79	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE INDICADORES	PROFESIONALES AREAS ADMINISTRATIVAS		2	40	ESE METROSALUD	4	2020								X						

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	44 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1						2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV					
80	CAPACITACION SG-SST A TRAVES DE ASESORES ARL	TODOS LOS SERVIDORES	2	1500	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	2	2020				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
81	MANEJO DEL PACIENTE AGRESIVO	Auxiliares enfermería, médicos, enfermeras, APH, vigilantes	2	70	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	2	2020							X	X	X	X								
82	FORMACION LIDERES PAUSAS ACTIVAS	TODOS LOS SERVIDORES	2	43	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	1	2020					X	X												
83	Foro académico en el marco de la celebración del día mundial de la salud buco dental.	PERSONAL DE ODONTOLOGIA	2	20	SECRETARIA SALUD	4	2020														X				
84	Foro académico en el marco de la celebración del día mundial de la Salud Mental con énfasis la mejor práctica en salud mental y reducción del estigma potenciando la salud mental positiva.	MEDICOS, ENFERMERAS Y PERSONAL PSICOSOCIAL	2	20	SECRETARIA SALUD	4	2020														X				
85	CULTURA DEL SERVICIO		2																						

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	45 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6	
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV	
86	Acompañamiento para el abordaje integral de la población LGBTI en el marco de la RIAS de promoción y mantenimiento de la salud con enfoque de derechos, mediante encuentro de asistencia técnica.	MEDICOS, ENFERMERAS, COORDINADORES ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS	SECRETARIA SALUD	1	10	SECRETARIA DE SALUD	6	2020										X			
87	ACTUALIZACIÓN TÉCNICAS SECRETARIALES	SECRETARIAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS		1	30	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO Y ENTIDAD EXTERNA	8	2020					X								
88	CONGRESO ANUAL DE CONTRATACION EN SERVICIOS DE SALUD 2020	PROFESIONALES SUBGERENCIA FINANCIERA Y RED DE SERVICIOS		1	10	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	16	2020										X			
89	BRIGADA DE EMERGENCIAS BASE	Brigadistas de base	SALUD OCUPACIONAL	1	130	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	25	2020					X	X	X						
90	SISTEMA DE COMANDO DE INCIDENTES	3 grupos de 20 personas integrantes de los comité de UPSS	SALUD OCUPACIONAL	1	60	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	2020				X	X	X							

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	46 de 46

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA PIC AÑO 2020

	TEMA	POBLACION OBJETO	PUNTAJE MATRIZ	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA DE LA CAPACITACION	PERIODO A REALIZARSE	N° CONVOCADOS	N° ASISTENTES	1		2		3		4		5		6		
										EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV		
91	CONGRESO Y SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL	PERSONAL DE SALUD OCUPACIONAL Y COMITES COOPAST Y CCL	1	4	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	48	2020							X							X	
92	DERECHOS LABORALES	AGREMIACIONES SINDICALES	1	20	ENTIDAD EXTERNA	8	2020							X								

Cargos relacionados (*):

AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINANCIERA, AUXILIAR ADMINISTRATIVO GESTION DOCUMENTAL, AUXILIAR ADMINISTRATIVO SISTEMAS DE INFORMACION, AUXILIAR ADMINISTRATIVO TALENTO HUMANO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO UPSS, AUXILIAR ADMINSTRATIVO ASEGURAMIENTO, AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA, AUXILIAR AREA SALUD ESTADISTICO, AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA, AUXILIAR AREA SALUD HIGIENE ORAL, AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO, AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA, AUXILIAR AREA SALUD VACUNACION, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, CAMILLERO, CONDUCTOR DE AMBULANCIA, DIRECTOR OPERATIVO ADMINISTRATIVO, DIRECTOR OPERATIVO DE CONVENIOS Y VENTA DE SERVICIOS, DIRECTOR OPERATIVO SISTEMAS DE INFORMACION, DIRECTOR OPERATIVO TALENTO HUMANO, DIRECTOR UPSS, ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS, ENFERMERO (A), GERENTE GENERAL, JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION, JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA, JEFE OFICINA CONTROL DE GESTION ORGANIZACIONAL, JEFE OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, LIDER DE PROGRAMA ADMINISTRACION DE SALARIOS, LIDER DE PROGRAMA ASEGURAMIENTO, LIDER DE PROGRAMA AYUDAS DIAGNOSTICAS, LIDER DE PROGRAMA CONTABILIDAD, LIDER DE PROGRAMA CONTRATACION, LIDER DE PROGRAMA INSUMOS HOSPITALARIOS, LIDER DE PROGRAMA REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA, LIDER DE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL, LIDER DE PROGRAMA TESORERIA Y CARTERA, MEDICO ESPECIALISTA ANESTESIOLOGO TC, MEDICO ESPECIALISTA GINECOBSTETRA MT, MEDICO ESPECIALISTA INTERNISTA TC, MEDICO ESPECIALISTA OFTALMOLOGO MT, MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA, MEDICO GENERAL, ODONTOLOGO, PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO, PROFESIONAL ESPECIALIZADO AUDITOR DE PROCESOS DE SALUD, PROFESIONAL ESPECIALIZADO AUDITOR PROCESOS ADMINISTRATIVOS, PROFESIONAL ESPECIALIZADO AUDITOR SUBGERENCIA FINANCIERA, PROFESIONAL ESPECIALIZADO COORDINADOR ASISTENCIAL, PROFESIONAL ESPECIALIZADO DISEÑO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PROFESIONAL ESPECIALIZADO GESTIÓN RED SERVICIOS, PROFESIONAL ESPECIALIZADO MERCADEO Y NEG INSTITUCIONALES, PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACIÓN, PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANES Y PROYECTOS, PROFESIONAL ESPECIALIZADO PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN, PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO DIRECCION ADMINISTRATIVA, PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO PROCESOS DISCIPLINARIOS, PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO TALENTO HUMANO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO ANALISTA, PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO (A), PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD NUTRICIONISTA, PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD QUIMICO FARMACEUTICO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO BIENESTAR LABORAL, PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINADOR ADMINISTRATIVO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINADOR CENTRO DE SALUD, PROFESIONAL UNIVERSITARIO COSTOS, PROFESIONAL UNIVERSITARIO FACTURACION, PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMACION, PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION DEL DESEMPEÑO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFRAESTRUCTURA, PROFESIONAL UNIVERSITARIO INGENIERO BIOMEDICO DIR ADM, PROFESIONAL UNIVERSITARIO MANTENIMIENTO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO MERCADEO Y NEG INSTITUCIONALES, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PARTICIPACIÓN SOCIAL, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PRESUPUESTO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PROMOCION Y PREVENCION, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES, PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A), PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO GESTIÓN TH TC, PROFESIONAL UNIVERSITARIO RELACIONES CORPORATIVAS, PROFESIONAL UNIVERSITARIO SEGURIDAD SOCIAL, PROFESIONAL UNIVERSITARIO TRABAJADOR (A) SOCIAL, SECRETARIA, SUBGERENTE DE RED DE SERVICIOS, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICO SISTEMAS DE INFORMACION, TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICO UPSS, TECNICO AREA SALUD APH, TECNICO AREA SALUD OCUPACIONAL, TECNICO AREA SALUD RAYOS X, TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS, TECNICO OPERATIVO ANALISTA MERCADEO, TECNICO OPERATIVO CENTRO DE SALUD, TECNICO OPERATIVO COMUNICACIONES, TECNICO OPERATIVO DIRECCION ADMINISTRATIVA, TECNICO OPERATIVO GESTION DOCUMENTAL, TECNICO OPERATIVO HOSPITAL, TECNICO OPERATIVO NOMINA, TECNICO OPERATIVO REGISTRO ARQUITECTONICO, TECNICO OPERATIVO SISTEMAS DE INFORMACIÓN, TECNICO OPERATIVO TALENTO HUMANO