



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ESE METROSALUD 2021

**MARTHA CECILIA CASTRILLÓN SUÁREZ**

Gerente ESE Metrosalud

**Dirección de talento humano**

29/01/2021

Versión [03]



Alcaldía de Medellín

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	2 de 39

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



## Contenido

<b>1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL</b> .....	3
<b>2. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA</b> (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el Plan) .....	3
<b>3. INTRODUCCIÓN</b> (Descripción general de lo que abarca el plan).....	4
<b>4. OBJETIVOS</b> (Definir los propósitos buscados con el plan, en términos prácticos establecer el qué y el para qué) .....	5
<b>5. ALCANCE</b> (Área, procesos o población beneficiada con el plan).....	5
<b>6. MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL</b> (Descripción de los conceptos técnicos relevantes o esenciales en la definición del plan) .....	6
<b>6.1. MARCO NORMATIVO</b> (Describa las normas que regulan el plan) .....	6
<b>6.2. DESARROLLO DEL PLAN</b> (Detalle de cómo se desarrolla el plan en la institución que incluye la formulación, el implementación y despliegue, el seguimiento - monitoreo y la evaluación de este).....	12
6.2.1. Formulación (Describa cómo se formula el plan el plan incluyendo cómo se hace el diagnóstico del mismo) .....	12
6.2.2. Implementación y despliegue (Describa cómo se da a conocer el plan y cómo se debe implementar el mismo en toda la organización) .....	14
6.2.3. Seguimiento – Monitoreo (Detalle cómo se hace el seguimiento y monitoreo al plan y sus metas y actividades).....	14
6.2.4. Evaluación (Indique cómo y cada cuánto se hace la evaluación del plan, así como a quién o quiénes se debe reportar).....	16
<b>7. DEFINICIONES Y CONCEPTOS</b> (Relaciones otros conceptos considere necesarios para la elaboración del plan).....	17
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b> (Relación alfabética de las fuentes documentales consultadas)	21
<b>9. DOCUMENTOS RELACIONADOS:</b> .....	22

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	3 de 39

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



## 1. 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

## 2. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el Plan)

### Política De Calidad

Construir la calidad con nuestra actitud, conocimiento, capacidad y destreza para aportar diariamente al mejoramiento de nuestros procesos, promoviendo la excelencia, aunando esfuerzos para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, clientes, familias, proveedores y grupos de interés, generando valor social y desarrollo en la sociedad.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	4 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### 3. INTRODUCCIÓN (Descripción general de lo que abarca el plan)

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:	5 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



4. **OBJETIVOS** (Definir los propósitos buscados con el plan, en términos prácticos establecer el qué y el para qué)

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.

5. **ALCANCE** (Área, procesos o población beneficiada con el plan).

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	6 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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.

### 6. MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL (Descripción de los conceptos técnicos relevantes o esenciales en la definición del plan)

#### 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.

#### 6.1. MARCO NORMATIVO (Describa las normas que regulan el plan)

**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 (...)".

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	7 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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.

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....

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	8 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE 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 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

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	9 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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.

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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	10 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL 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, arto 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, arto 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 39

## 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 2018-2022:** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFF.

**Resolución 3100 de 2019:** Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

**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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	12 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**DESARROLLO DEL PLAN** (Detalle de cómo se desarrolla el plan en la institución que incluye la formulación, el implementación y despliegue, el seguimiento - monitoreo y la evaluación de este).

### 6.1.1. Formulación

(Describa cómo se formula el plan el plan incluyendo cómo se hace el diagnóstico del mismo)

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 2021, 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 22/2021								
NIVEL	CARRERA ADTIVA	LIBRE NOMBRE Y REMOCION	PERIODO FIJO	PROVISIONALES INTERNOS	PERIODO DE PRUEBA	TEMPORALES	TRABAJADORES OFICIALES	Total Tipo de Nombramiento
ASESOR		2						2
ASISTENCIAL	552			213	11	166		942
DIRECTIVO		18	2					20
PROFESIONAL	557	1		87	24	126		795
TECNICO	107			26	10	40		174
TRABAJADOR							138	138
<b>Total</b>	<b>1063</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>311</b>	<b>230</b>	<b>412</b>	<b>138</b>	<b>2170</b>

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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	13 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



- 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
- 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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	14 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### ✓ Plan Financiero

Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de Capacitación por valor de **\$141.708.228.00.**

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 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.

#### **6.1.2. Implementación y despliegue** (Describa cómo se da a conocer el plan y cómo se debe implementar el mismo en toda la organización)

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.

#### **6.1.3. Seguimiento – Monitoreo** (Detalle cómo se hace el seguimiento y monitoreo al plan y sus metas y actividades)

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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	15 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### 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:

#### ✓ 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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	16 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### ✓ **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**

- 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.

#### **6.1.4. Evaluación** (Indique cómo y cada cuánto se hace la evaluación del plan, así como a quién o quiénes se debe reportar).

La evaluación del plan se realiza de forma trimestral, de acuerdo con la programación del Plan de Acción institucional, donde se tendrá un informe del cumplimiento de actividades y los indicadores de cumplimiento y cobertura.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	17 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### 7. DEFINICIONES Y CONCEPTOS (Relaciones otros conceptos considere necesarios para la elaboración del plan)

**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

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	18 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Ch, Guía Metodológica para la identificación y estandarización de competencias laborales).



**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).

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	19 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**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 – DAFF).

**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”).

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	20 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**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 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

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	21 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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.

### 8. BIBLIOGRAFÍA (Relación alfabética de las fuentes documentales consultadas)

**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.

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	22 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**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 2018-2022.**

### 9. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Equipo Interdisciplinario designado por el Comité de Capacitación

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	23 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
1	CERTIFICACION DE ADMINISTRACION EN INMUNOBIOLOGICO	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE CONSULTA EXTERNA	20	SENA	8									X		
2	SEGURIDAD DEL PACIENTE	PERSONAL ASISTENCIAL (MEDICOS, ENFERMERAS, AUXILIARES, PERSONAL DE SALUD ORAL)	200	FUNDACION GUAYACANES / ESE METROSALUD	80		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	SOPORTE VITAL AVANZADO	MEDICOS Y ENFERMERAS (SERVICIO DE URGENCIAS)	100	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	48				X			X			X	
4	SOPORTE VITAL BÁSICO	PERSONAL ASISTENCIAL	100	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	24				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)	200	ESE METROSALUD	20				X	X	X	X	X	X	X	X
6	Formación para el manejo de transfusión sanguínea	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO (A)	34	ESE METROSALUD	4					X						
7	Formación continua en primeros auxilios o de primer respondiente	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	22	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	8					X						

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	24 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
8	CODIGO FUCSIA (VIOLENCIA SEXUAL) (VIRTUAL)	PERSONAL ASISTENCIAL	200	ESE METROSALUD	4	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Formación continua en guías y procedimientos de laboratorio clínico	PERSONAL LABORATORIO CLINICO	34	ESE METROSALUD	4					X						
10	Formación continua en toma de citologías	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	25	Universidad de Antioquia	8				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	25	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	8					X						
12	Procesos y procedimientos prioritarios por dependencia	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, AUXILIARES AREA SALUD, CAMILLEROS, CONDUCTORES DE AMBULANCIA, DIRECTORES OPERATIVOS, DIRECTOR UPSS, ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS, ENFERMERO (A), GERENTE GENERAL, JEFES DE OFICINA, LIDERES DE PROGRAMA, MEDICOS, ODONTOLOGOS, PROFESIONALES ESPECIALIZADOS, PROFESIONALES UNIVERSITARIOS, SECRETARIAS, SUBGERENTES, TECNICOS ADMINISTRATIVO, TECNICOS AREA SALUD, TECNICOS OPERATIVOS	2200	ESE METROSALUD	8		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 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	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)	100	ESE METROSALUD	1					X	X					
14	Procedimientos de Radiología e imágenes diagnósticas	AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA, AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA, TECNICO AREA SALUD RAYOS X	25	ENTIDAD EXTERNA	8											
15	CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	AUXILIARES AREA SALUD, ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS, ENFERMERO (A), MEDICO GENERAL, ODONTOLOGO	50	ESE METROSALUD - OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS	4				X							
16	LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN	AUXILIARES AREA SALUD, ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS, ENFERMERO (A), MEDICO GENERAL, ODONTOLOGO	100	ESE METROSALUD - OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS	2				X							
17	BIOSEGURIDAD	AUXILIARES AREA SALUD, ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS, ENFERMERO (A), MEDICO GENERAL, ODONTOLOGO	150	ESE METROSALUD - OFICINA ASESORA DE PLANEACION	2				X							
18	CODIGO AZUL	MEDICOS (URGENCIAS Y HOSPITALIZACION)	30	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	4							X				

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	26 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
19	Encuentro de Asistencia Técnica en minuto de oro ayudando a los bebés a respirar y cuidados esenciales del recién nacido en el marco de la implementación de la RIAS materno perinatal.	MEDICOS Y ENFERMERAS (UH MANRIQUE Y BELEN)	5	SECRETARIA DE SALUD	8							X				
20	Fortalecimiento en atención integral a la gestante con hemorragia (código rojo), mediante encuentro de asistencia técnica.	MEDICOS Y ENFERMERAS (UH MANRIQUE Y BELEN)	5	SECRETARIA DE SALUD	8								X			
21	TRIAJE OBSTETRICO	ENFERMERAS (SERVICIO DE URGENCIAS)	24	Universidad de Antioquia	40									X		
22	ENCUENTRO DE FORMACION DE ENFERMERAS	ENFERMERAS	170	ESE METROSALUD	8							X				
23	ENCUENTRO PERSONAL DE SALUD ORAL	ODONTOLOGOS Y AUXILIARES DE ODONTOLOGIA	260	ESE METROSALUD	8				X							

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	27 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	28 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
30	HERRAMIENTAS Y DISEÑO DE CURSOS VIRTUALES DE APRENDIZAJES, EDICIÓN DE AUDIO Y VIDEO	PERSONAL DE COMUNICACIONES	11	ENTIDAD EXTERNA	16					x						
31	CURSO DE INDUCCION Y REINDUCCION EN VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	EQUIPO VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	15	SECRETARIA SALUD	8										x	
32	JORNADA DE ASESORIA Y ASISTENCIA TECNICA Y SIVIGILA	EQUIPO VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	15	Secretaría Seccional de Salud y Protección Social, a través del Laboratorio Departamental de Salud Pública de Antioquia	8									x		
33	RIESGO CARDIOVASCULAR	TODOS LOS SERVICIOS	35	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8		x	x	x	x	x					
34	MIPRES	MEDICOS	52	SECCIONAL DE SALUD DE ANTIOQUIA	4						x					

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	29 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
35	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	40	SECRETARIA DE SALUD	4							X				
36	Entrenamiento Inserción de Implante Subdérmico	ENFERMERAS	20	LABORATORIO ABBOTT	8					X						
37	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	10	SECRETARIA DE SALUD	2								X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	30 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
38	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	5	SECRETARIA DE SALUD	4									X		
39	MANEJO DEL RIESGO PSICOSOCIAL - TODOS	TODOS LOS SERVIDORES	800	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8			X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	MANEJO DEL RIESGO PSICOSOCIAL-LIDERAZGO	AREAS ADMINISTRATIVAS DE 3 UPSS Y ENFERMERAS JEFES	60	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8				X	X	X	X				
41	SALUD MENTAL	Personal con diagnósticos de enfermedad mental y/o Osteomuscular agudizado por problema mental	50	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	20			X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	MANEJO SUSTANCIAS QUIMICAS	personal de oficios varios, regente de farmacia, almacén	100	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	Diplomado en la estrategia AIEPI Clínico, para profesionales en medicina (VIRTUAL 82, PRESENCIAL 8)	MEDICOS	20	SECRETARIA DE SALUD	90							X				

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	31 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
44	CAPACITACION EN REANIMACION NEONATAL	MEDICOS UH MANRIQUE Y BELEN	12	NACER	48						X					
45	Acompañamiento en la implementación de la Resolución 3280, RIAS: Promoción y Mantenimiento de la Salud y materno perinatal, mediante encuentros de asistencia técnica.	PERSONAL ASISTENCIAL DE LOS PROGRAMAS	50	Secretaría de Salud, ESE Metrosalud, Convenio Docencia Servicio	8			X	X	X	X	X				
46	ALMERA MODULO DE MECANISMO DE INTEGRACION DE SGI	PERSONAL QUE RINDE INFORMES Y REALIZA ACTAS	20	ESE METROSALUD	2			X								
47	CULTURA ORGANIZACIONAL	TODOS LOS SERVIDORES	100	ESE METROSALUD	8			X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	DERECHO PROCESAL	ABOGADAS DE JURIDICA	4	ENTIDAD EXTERNA	16						X					
49	DIPLOMADO VERIFICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE HABILITACION	PROFESIONAL DE PLANEACION	1	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO	90								X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	32 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
50	Fortalecimiento en la atención en Planificación familiar y anticoncepción en el marco de las RIAS de promoción y mantenimiento de la salud y materno perinatal mediante encuentros de asistencia técnica.	MEDICOS Y ENFERMERAS	40	Secretaría de Salud	12							X				
51	DIA MUNDIAL DE LA PREVENCIÓN DE LA TUBERCULOSIS	EQUIPO VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	15	SECCIONAL DE SALUD DE ANTIOQUIA Y SECRETARIA DE SALUD DE MEDELLIN	8			X								
52	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	40	SECRETARIA DE SALUD	4									X		

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	33 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
53	RIESGO OSTEOMUSCULAR-APRENDIENDO JUNTOS	Personal con diagnósticos de patologías osteomusculares que han requerido incapacidades a repetición, recomendaciones y restricciones	50	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	20			X	X	X	X	X	X	X	X	X
54	PLAN DE EMERGENCIAS: MANEJO SITUACIONES DE EMERGENCIA Y DESASTRES ( DECRETO 2157 DE 2017)	TODOS LOS SERVIDORES	2000	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8			X	X	X	X	X	X	X		
55	CONGRESO NACIONAL DE MEDICINA GENERAL Y SOCIAL	MEDICOS	100	ASMEDAS	24										X	
56	NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA (NIIF-IFRS) - NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC - IAS).	PROFESIONALES SUBGERENCIA FINANCIERA	6	ENTIDAD EXTERNA	8							X				

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	34 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
57	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	52	SECRETARIA DE SALUD	2								X			
58	TEMAS SST	Miembros del COPASST	16	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	40			X	X	X	X	X	X	X	X	X
59	TEMAS DE LEGISLACIÓN APLICABLE A CCL	Miembros del comité	8	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	20											
60	RIESGOS POR RADIACIONES (RESOLUCION 482 DE 2018)	TECNICOS RX -AUXILIARES ODONTOLOGIA	96	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	4				X							
61	CURSO PROTECCION RADIOLOGICA (A LOS QUE NO LES CERTIFIQUEN HABER VISTO EL TEMA EN EL PENSUN DE SU CARRERA) (RESOLUCION 482 DE 2018)	TECNICOS RX -AUXILIARES ODONTOLOGIA	30	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	20				X							
62	Foro académico en el marco de la celebración del mes mundial de la lactancia materna.	MEDICOS Y ENFERMERAS	20	SECRETARIA DE SALUD	4								X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	35 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
63	Fortalecimiento en Planificación familiar y anticoncepción para el manejo integral de los usuarios en edad reproductiva, en el marco de las RIAS de promoción y mantenimiento de la salud y materno perinatal con énfasis en la planificación post evento obstétrico. (VIRTUAL 32 Y PRESENCIAL 8)	MEDICOS Y ENFERMERAS	10	SECRETARIA DE SALUD	40								X			
64	ACTUALIZACIÓN EN OFIMÁTICA (EXCEL - WORD - MANEJO DE BASES DE DATOS)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO SISTEMAS DE INFORMACION, AUXILIAR ADMINISTRATIVO UPSS, AUXILIAR AREA SALUD ESTADISTICO, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, DIRECTOR UPSS, ENFERMERO (A), PROFESIONAL ESPECIALIZADO COORDINADOR ASISTENCIAL, PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINADOR ADMINISTRATIVO, PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINADOR CENTRO DE SALUD, SECRETARIA, TECNICO OPERATIVO CENTRO DE SALUD, TECNICO OPERATIVO HOSPITAL	30	CONVENIO DOCENCIA SERVICIO Y ENTIDAD EXTERNA	120					X	X	X	X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	36 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
65	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	20	SECRETARIA DE SALUD	4					X			X			
66	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	20	SECRETARIA DE SALUD	4								X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	37 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
67	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	20	SECRETARIA DE SALUD	8								X			
68	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	40	SECRETARIA DE SALUD	4									X		
69	Resolución 3280: aplicación de las tecnologías blandas; Pruebas de laboratorio y medicamentos por norma	MEDICOS Y ENFERMERAS	100	ESE METROSALUD - SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS CONVENIOS DOCENCIA SERVICIO	4			X	X	X	X	X				

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	38 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
70	REUNION PAI DE CIUDAD 2020	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	52	SECRETARIA DE SALUD	8				X			X			X	
71	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN LA PROMOCION DE LOS DERECHOS SEXUALES Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS EN EL MARCO DE LAS RIAS	MEDICOS Y ENFERMERAS	30	SECRETARIA DE SALUD DE MEDELLIN	4									X		
72	CURSO DE PREPARACION PARA LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD	MEDICOS, ENFERMERAS Y PERSONAL PSICOSOCIAL	30	Universidad de Antioquia	8										X	
73	CAPACITACION SG-SST A TRAVES DE ASESORES ARL	TODOS LOS SERVIDORES	1500	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	2		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
74	MANEJO DEL PACIENTE AGRESIVO	Auxiliares enfermería, médicos, enfermeras, APH, vigilantes	70	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	2					X	X	X	X			
75	FORMACION LIDERES PAUSAS ACTIVAS	TODOS LOS SERVIDORES	43	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	1				X	X						
76	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	20	SECRETARIA DE SALUD	4								X			

Código:	PA02 PL 03
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	39 de 39

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



	TEMA	POBLACION OBJETO	TOTAL APROXIMADO DE ASISTENTES	ENTIDAD RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA	EN	FEB	MZ	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SEPT	OCT	NOV
77	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	10	SECRETARIA DE SALUD	6								X			
78	BRIGADA DE EMERGENCIAS BASE	Brigadistas de base	130	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	25				X	X	X					
79	SISTEMA DE COMANDO DE INCIDENTES	3 grupos de 20 personas integrantes de los comité de UPSS	60	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	8			X	X	X						
80	CONGRESO Y SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL	PERSONAL DE SALUD OCUPACIONAL Y COMITES COOPAST Y CCL	4	SALUD OCUPACIONAL Y ARL	48					X					X	