PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ESE METROSALUD 2025

JUAN DAVID ARTEAGA FLOREZ

Gerente ESE Metrosalud

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

30/01/2025

Versión [06]

Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Contenido

1. **PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL 3**
2. **OBJETIVOS 4**
3. **MARCO NORMATIVO 5**
4. **DESARROLLO DEL PLAN 10**
5. **DOCUMENTOS RELACIONADOS: 17**
6. **EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2025 ..... 17**
7. **ANEXOS: 17**

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

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

1.1 POLÍTICAS RELACIONADAS.

PE01 PO 43 POLÍTICA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

PE01 PO 47 POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Fortalecer el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores de la ESE Metrosalud, de conformidad con las necesidades institucionales identificadas para dar respuesta oportuna y pertinente a los requerimientos normativos y los requisitos de habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.

2.2 Objetivos específicos

- Definir las orientaciones temáticas, pedagógicas y estratégicas que fundamentan la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2025.

- 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 diagnostico 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.

3. 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.

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 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.

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

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 trasversales 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 - DAFP.

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 Planeacion 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.

4. DESARROLLO DEL PLAN

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 autocritica, 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 pos-test y/o evaluación, para las capacitaciones internas de la ESE Metrosalud.
- ✓ Construcción de talleres.
- ✓ Generación de ayudas y apoyos visuales y/o audiovisuales.
- ✓ 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 (PIC) se 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.

De conformidad con los criterios establecidos en el sistema único de habilitación el plan de capacitación se desarrolla en el contexto de las siguientes fases:

- Análisis de necesidades de formación del talento humano
- Planificación de acciones de formación
- Definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación
- Duración de las acciones de formación
- Determinación de formadores según las necesidades
- Ejecución, evaluación y seguimiento

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

La planta de cargos de los servidores vinculados en forma directa a la institución, a 16 de enero del año 2025, 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.

TIPO DE CONTRATACION/NIVEL	CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PERIODO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR	1	0	0	0	0	1
ASISTENCIAL	403	442	0	0	0	845
DIRECTIVO	0	0	21	2	0	23
PROFESIONAL	419	331	11	0	0	761
TECNICO	108	85	0	0	0	193
TRABAJADOR OFICIAL	0	0	0	0	127	127
TOTAL GENERAL	**931**	**858**	**32**	**2**	**127**	**1950**

Frente a la capacitación de **personal tercerizado y contratistas**, de acuerdo con la normatividad, **Ley 909/2004, art. 2.2.9.5**, el Plan de Capacitación es para los servidores públicos y el personal tercerizado no tiene dicha categoría, por lo tanto, no es posible incluirlos en el PIC, dado que puede servir como una justificación para posibles demandas como vinculación laboral, igualmente el presupuesto público no se puede utilizar para fines particulares, debido a que se considera detrimento patrimonial. Para este personal se les solicita al momento de realizar la contratación presentar los certificados de las capacitaciones requeridas para darle

cumplimiento a la normatividad, sin embargo, Metrosalud en la responsabilidad contractual con las tercerías, deja claro que dicho personal debe adherirse a los protocolos institucionales que son transversales y que son de obligatorio cumplimiento.

Identificación de necesidades.

Para realizar la identificación de necesidades de capacitación se elaboró un diagnóstico de éstas, construido a partir del diligenciamiento de una encuesta - formulario Google diligenciado **(Ver Anexo 1.Encuesta diagnóstico de necesidades de capacitación)** por los Jefes de Área, Directores UPSS y Líderes de Programa, donde se plasmaron las necesidades de capacitación del personal de cada unidad administrativa, acorde con la normatividad vigente y en correspondencia con el objetivo y las funciones establecidas para cada área. (Anexo encuesta - formulario para diligenciar a través de Google). Este diagnóstico se complementó con la identificación de necesidades realizado por la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional para darle cumplimiento a la normatividad relacionada con los requisitos del sistema único de habilitación y acreditación de los servicios de salud. El resultado de esta etapa se consignó en el **Inventario de necesidades de capacitación (Ver Anexo 2).**

Análisis y priorización de necesidades de formación del talento humano

Una vez consolidada toda la información se obtuvo un inventario de las necesidades de capacitación, el cual se presentó al Comité de Capacitación, en el que se hizo una designación para revisar y priorizar las necesidades, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos de habilitación (Resolución 3100/2019), cumplimiento de normatividad de otras área, temas que aporten al cumplimiento y desarrollo de los procesos institucionales, temas para el fortalecimiento en la prestación del servicio y el presupuesto asignado para la vigencia 2025. El equipo designado por el Comité de Capacitación para hacer la priorización de las necesidades para el Plan de Capacitación PIC 2025, realizó la revisión del inventario de las necesidades de capacitación teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cumplimiento requisitos de habilitación Resolución 3100/2019
- Cumplimiento de normatividad de otras áreas
- Temática que aporten al cumplimiento y desarrollo de los procesos institucionales
- Temática para el fortalecimiento en la prestación del servicio

- Presupuesto asignado para la vigencia 2025

Una vez realizada la revisión del inventario de acuerdo con los criterios antes descritos, se hace la priorización de los temas de capacitación. El resultado de esta etapa se puede ver en el **Anexo 3 Priorización de temas de capacitación y en el Anexo 4. Informe de priorización de capacitación.**

Formulación del plan.

Para la realización del PIC vigencia 2025 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 que diligenciaron el formulario diagnóstico.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- EDL: necesidades de capacitación detectadas a partir de la consolidación del Informe de la anualidad anterior.
- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

A partir de los temas prioritarios identificados en el Anexo 2 Inventario **de necesidades de capacitación** y con base en los insumos anteriores se formula el Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 (**Anexo 5 Cronograma Plan Institucional de Capacitación**).

Para la etapa de formulación se designó un equipo de trabajo liderado por el profesional responsable del tema a nivel institucional, que, con base en la información levantada en la etapa de análisis y priorización, considerara las posibilidades de ejecución de las temáticas de capacitación y propusiera los períodos de ejecución de los mismos, los perfiles requeridos por los formadores y las entidades de formación y educación a través de las cuales se pueda ejecutar el plan.

La etapa de formulación incluyó, entre otras, las siguientes actividades:

- Definición de las temáticas y contenidos de capacitación
- Duración de las acciones de formación

- Determinación de formadores y los perfiles requeridos para estos
- Cargos a los cuales van dirigidas las acciones de capacitación

El resultado de esta etapa se puede observar en el **Anexo 5 Plan Institucional de Capacitación Cronograma.**

El plan institucional de capacitación fue presentado al comité de capacitación institucional para ser aprobado y en este se incluyeron los siguientes documentos:

Formulación del plan financiero del PIC:

Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual 2025 destinado al rubro de Capacitación por valor de **$77.900.168** *(Información del Área de Presupuesto, después del ajuste de los recursos de inversión realizado en el mes de enero de 2025)*

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 Visión de las Américas, Tecnológico de Antioquia y las Instituciones para el Trabajo y Desarrollo Humano: SENA, ECOSESA, CESDE, EDESA, CENSA, INDECAP, COHAN, Instituto de Educación del HPTU, quienes nos ofrecen cursos durante todo el año con miras a satisfacer todas las necesidades planteadas en el presente plan.

Participación del talento humano en el Plan de capacitación. A través del procedimiento PA02 PR 24 PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO se describe como es la formulación, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación, en esta se describe como participa el talento humano de Metrosalud en la identificación de necesidades, la planificación de las acciones a desarrollar, la asistencia y participación en las actividades de formación y capacitación y la evaluación de las mismas.

Implementación y despliegue

Una vez aprobado el PIC 2025 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 y en el Sistema Integrado de Gestión Almera.

Igualmente se elabora una presentación para la socialización en los despliegues institucionales y mediante correos electrónicos a los Jefes de área y Directores de Unidades para socializar con el personal, 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.

Monitoreo y Evaluación

El seguimiento y control se hará trimestralmente, 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.

Las capacitaciones internas que se encuentran en la plataforma MOODLE tienen definido una prueba de conocimiento al finalizar cada curso, la cual deben aprobar con el 80% o más para obtener la respectiva certificación.

Las capacitaciones que se realizan de forma presencial al interior de la ESE Metrosalud, se evalúan al finalizar cada sesión en físico o con un link virtual.

Para las capacitaciones que se realizan con entes externos (universidades, instituciones para el trabajo y el desarrollo humano y entidades oficiales, siendo éstas reconocidas por la formación al talento humano) se contempla que, si bien no es posible desde Metrosalud tener el control de la apropiación del conocimiento esto se garantiza mediante el seguimiento a la apropiación de los conocimientos y para ello debe hacer uso de: 1. Resultados de postest; 2. Evaluación de adherencias a procedimientos y guías de práctica clínica (estas acciones se pueden articular con el procedimiento de capacitación).

Indicadores medir el desempeño del PIC

Para evaluar la Gestión del PIC se han establecido 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.

✓ **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.** (Para las capacitaciones internas realizadas por la ESE Metrosalud)**:** No. de servidores satisfechos con la capacitación institucional recibida / No. de servidores beneficiados con la capacitación institucional *100.

Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico

El Plan Insititucional de Capacitación PIC es flexible y ajustable, teniendo en cuenta la modificación de la normatividad, los eventos de interes 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 cuando se requiera.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 DT 85

EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2025

	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA
1	JAVIER ANTONIO GUTIERREZ RODAS	SUBGERENTE RED DE SERVICIOS	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
2	LUZ AMPARO MONTOYA OCHOA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMACION	CAPACITACIÓN
3	ADELAIDA MONSALVE CHARRIS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO INFANCIA Y ADOLESCENCIA	OFICINA DE SALUD PUBLICA, GESTION TERRITORIAL Y CONVENIOS
4	AURA MARIA GUTIERREZ MARTINEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACIÓN	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
5	ROSA ELENA BETANCUR PIEDRAHITA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DOCENCIA SERVICIO	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
6	JOHANA ALEXANDRA VELASQUEZ RENDON	PROFESIONAL UNIVERSITARIO MEDICO EVALUACION CONCURRENTE	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP
7	NUBIA INES MADRIGAL GAVIRIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO	Dirección de Talento Humano
8	FREDY ARTURO SANCHEZ RIVAS	TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPS	REPRESENTANTE COMISION DE PERSONAL

6. ANEXOS:

- Anexo 1 **Encuesta diagnóstico de necesidades de capacitación**
- Anexo 2 **Inventario de necesidades de capacitación**
- Anexo 3 **Priorización de temas de capacitación**
- Anexo 4 **Informe de priorización de capacitación**
- Anexo 5 **Cronograma plan institucional de capacitación**

ELABORADO POR:	
MARTHA CECILIA ZULUAGA ESCOBAR	Directora Operativa Talento Humano
LUZ AMPARO MONTOYA OCHOA	Profesional Universitaria Capacitación

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
Almera 2	27/01/2024	Se presenta el PIC para el año 2024	Para dar respuesta a las necesidades institucionales relacionadas con formación y capacitación	Subgerente Red de Servicios
Almera 3	27/01/2025	Se presenta el PIC para el año 2025	Para dar respuesta a las necesidades institucionales relacionadas con formación y capacitación	Subgerente Red de Servicios