



E.S.E.
SALUD DEL TUNDAMA

**MUNICIPIO DE DUITAMA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA**

Resolución N° 06 del 23 de Enero de 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2020”

LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA

En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO QUE:

1. Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento.
2. Que el inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
3. 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, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa "

4. Que la ley 115 de febrero 08 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación.
5. Que mediante la ley 909 de septiembre 23 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Establece la capacitación de los empleados Públicos.
6. Que el Decreto 1537 de julio 26 de 2001, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993, establece que reviste de gran importancia continuar con la implementación de estrategias para el desarrollo transparente, eficiente y eficaz de las entidades
7. Que el Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007 DAFP Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001.

Resolución N° 06 del 23 de Enero de 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2020”

8. Que para dar cumplimiento al objetivo de fortalecer el Control Interno en el sector público, el desarrollo del talento humano es fundamental para el buen funcionamiento de las entidades.
9. Que mediante resolución N° 1901 de Diciembre 29 de 2017 “Por medio de la cual se crea el comité institucional de Desarrollo Administrativo y se deroga la Resolución 617 del 18 de junio de 2013”
10. 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. 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.

11. Que se hace necesario adoptar PLAN DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES.
12. Que de acuerdo al Plan de Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Orientar el Talento Humano hacia el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos definiendo parámetros para mejorar sus condiciones laborales, del entorno y compromiso institucional.

De acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

ARTICULO SEGUNDO: Que el presupuesto requerido para el Plan de Capacitación Por Competencias Laborales, contará como fuente de financiación, los recursos provenientes de la Entidad del rubro de Capacitaciones por valor de TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$30.000.000°).

ARTICULO TERCERO: Adoptar para la vigencia 2020 en la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, el Plan de Capacitación Por Competencias Laborales. El cual tiene como:

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2020”

1. Objetivo

Fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores y contratistas de la E.S.E Salud del Tundama para lograr el fortalecimiento y alcance de los objetivos estratégicos y procesos de la institución.

2. Alcance

Inicia con la identificación de necesidades de formación y capacitación y finaliza la evaluación de eficacia de cada capacitación y el seguimiento del plan de acción.

3. Desarrollo

Teniendo en cuenta que existe una amplia solicitud de temas acordes a cada proceso realizada por líderes e identificada en el diagnóstico de necesidades de capacitación, se decide realizar una priorización teniendo como punto de referencia el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, motivo por el cual las temáticas que se presentan a continuación estarán agrupadas en cada objetivo según corresponda y serán las temáticas en las que se capacitará al personal de la institución durante el transcurso de la vigencia.

1. Fortalecer la gestión de procesos institucionales.

Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC) (según temas priorizados por mejoramiento continuo institucional).

Direccionamiento Estratégico.

Plan de Comunicaciones.

Código de Integridad.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

2. Fortalecer la gestión tecnológica y fomentar el correcto uso de la misma de tal forma que apoye efectivamente el proceso de atención.

Programa de Tecnovigilancia.

Programa de Reactivo Vigilancia.

Programa de Farmacovigilancia.

Programa de Renovación de la Tecnología.

3. Prestar una atención integral y segura a todos nuestros usuarios

Política y programa de seguridad del paciente.

Paquete Instruccional para reducir el riesgo en la atención del paciente con enfermedad mental.

Protocolo de prevención y reacción inmediata ante la pérdida de un usuario.

Protocolo de atención integral en salud para la atención de víctimas de violencia sexual.

Modelo de Atención.

4. Fortalecer las competencias y empoderar al talento humano para asumir y desempeñar el rol que le sea asignado en la Institución.

Uso y manejo de elementos de protección personal (EPP) y Manual de Bioseguridad Generalidades SG-SST

Capacitación en Excel y Sistemas Informáticos.

Minería de Datos.

Uso adecuado de correo y WhatsApp.

Manual de buenas prácticas de esterilización.

Protocolo de limpieza y desinfección

Protocolo de manejo de gases medicinales

Protocolo de Lavado de Manos

Protocolo manejo de ropa hospitalaria.

Resolución N° 06 del 23 de Enero de 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2020”

Protocolo descontaminación por derrames de sangre u otros fluidos
Manual de referencia y contra-referencia.
Programa de Gerencia de la Información - Seguridad de la información.
Manual de Ambiente Físico.
Plan de contingencia de la información.
Actualización en temas referentes a la formación profesional y laboral.
Negociación colectiva.
Re-Inducción

5. Mantener y mejorar la sostenibilidad Financiera de la Institución.

Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad (Resolución 3280)
Aseguramiento – Convenios con EAPB

6. Gestionar un método que permita identificar e intervenir los riesgos administrativos y asistenciales en la organización.

Política y Programa de gestión del riesgo.
Sistema de reporte, investigación y análisis de eventos adversos según protocolo de Londres.
Plan Hospitalario de Emergencias
Accidentes e Incidentes de Trabajo y enfermedad Laboral.

7. Consolidar una cultura humanizada que permita mejorar la percepción de satisfacción del usuario y los colaboradores frente a la institución

Atención al Usuario – Servicio al Cliente (Manejo de Usuario difícil o agresivo).
Política y Programa de Humanización.
Cultura Organizacional.
Clima Organizacional.
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Capacitación.
Taller de: Manejo del estrés, trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo.

8. Establecer Estrategias De Responsabilidad Social Que Trasciendan Los Requisitos Legales Y Mejoren Aspectos Relevantes En Medio Ambiente, Usuarios Y Comunidad.

Programa de Responsabilidad Social Empresarial.
Hospital Sostenible.
Estrategia IAMII
Procedimiento de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y otras Actividades (PGIRASA)
Primeros Auxilios Psicológicos
Estilos de Vida Saludables – Promoción y mantenimiento de la Salud Ocupacional
Inteligencia Emocional y Familiar
Programa de Salud Mental “Vivamente”
Negociación Colectiva.

Capacitación Junta Directiva

El enfoque y la gestión de riesgo
La humanización durante la atención del usuario y su familia
La gestión de la tecnología en salud
Responsabilidad social con el usuario, los colaboradores, la comunidad y el medio ambiente
La seguridad del paciente y los colaboradores
La transformación cultural
Modelo de atención
Gestión del conocimiento

Resolución N° 06 del 23 de Enero de 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2020”

ARTICULO CUARTO: Implementar el Plan de Capacitación acorde al Cronograma anexo a la presente resolución.

Dada en Duitama el día veintitrés (23) del mes de Enero de 2020.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


CLAUDIA MARINA GARCÍA FERNÁNDEZ
GERENTE E.S.E SALUD DEL TUNDAMA


Proyectó: MFGP
Líder De Talento Humano
Revisó y Apróbó: CMGF
Gerente