

 <p>E.S.E. SALUD del TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 1 de 11			

PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA 2022

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. RESPONSABLE O DUEÑO DEL PROCESO

Gerente E.S.E. Salud del Tundama
Líder Gestión del Talento Humano

4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

- **Decreto 1567 de agosto 5 de 1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

“**Artículo 4** - Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

- **Decreto No. 4665 de noviembre 29 de 2007** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Ley 909 de septiembre 23 de 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

 APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 2 de 11			

- **“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”.
- **Decreto 1227 de abril 21 de 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

CAPÍTULO I Sistema Nacional de Capacitación

- **“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 adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. 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...”
- **“Artículo 68:** En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 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...”
- **Ley 1064 de Julio 26 de 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”.

 E.S.E. SALUD del TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 3 de 11				

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 1011 de 2006** Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Resolución 2982 de 2014 Sistema Único de Acreditación:** La cual tiene como objeto dictar disposiciones encaminadas a fijar los lineamientos generales que permitan la operatividad del Sistema Único de Acreditación en Salud como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud. Dichas líneas son:
 - Atención centrada en el usuario de los servicios de salud.
 - Gestión clínica excelente y segura.
 - Humanización de la atención en salud.
 - Gestión del riesgo.
 - Gestión de la tecnología.
 - Proceso de transformación cultural permanente.
 - Responsabilidad social.

5. DEFINICIONES

Aprendizaje: adquisición de conocimiento de algún tema necesario para desempeñar alguna actividad, dicha adquisición se da mediante la utilización de herramientas como el estudio, la instrucción o la experiencia.

Capacitación: conjunto de procesos, técnicas y metodologías dirigidos a promover la educación del trabajador y colaborador, mediante la generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el alcance de las metas y estrategias institucionales.

Competencia: capacidad de implementar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes que tiene una persona para desempeñarse,

 E.S.E SALUD del TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 4 de 11				

en su contexto laboral, teniendo como base la calidad y resultados esperados en la institución.

Desarrollo Organizacional: desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización con un fin en común.

Evaluación: valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Salud del Tundama la evaluación es la apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

Formación: educación en diferentes procesos y temáticas que tiene por objeto determinado desarrollar y fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el alcance de las metas y estrategias institucionales.

Motivación: acción o cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo dentro de la organización y mejora su esfuerzo hacia su labor.

Necesidades: una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado pleno, motivado y satisfecho.

Organización: estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con apoyo del talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

Satisfacción: sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha cumplido un deseo o cubierto una necesidad.

Talento Humano: personas que entienden y comprenden la forma de resolver mediante la aplicación de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes diversas cuestiones y situaciones que se pueden presentar en determinada ocupación o cargo dentro de la E.S.E Salud del Tundama.

6. DESARROLLO

Para el proceso de elaboración del Programa de Capacitaciones Vigencia 2022, se envía por medio de correo electrónico a los líderes de equipos de auto-evaluación formato de necesidades de capacitación (AGTHf15-180), el cual debía ser diligenciado teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los miembros del equipo con el fin de brindar herramientas a todos los colaboradores frente a temáticas necesarias para el desarrollo y prestación de los servicios en la institución.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 5 de 11				

A partir del consolidado de necesidades solicitadas por los líderes y acorde a temas priorizados por cada proceso se describen las temáticas a tratar en la vigencia actual.

Fines del Programa de Capacitación

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y con ello el incremento de la productividad y rendimiento de la institución.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores con la finalidad de elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la institución para su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.
- Generar valor intangible (competencias) en el personal, con la finalidad de contar con personal altamente calificado y vinculado con la institución.

PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

Teniendo en cuenta que existe una amplia solicitud de temas acordes a cada proceso realizada por líderes e identificada en las necesidades institucionales, 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.

1. **Mantener y mejorar la gestión financiera de la institución, promoviendo el adecuado uso de los recursos.**
 - ✓ Ruta Integral de atención para la promoción y mantenimiento de La salud.
 - ✓ Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC vigencia 2022.
 - ✓ Código de Buen Gobierno.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 6 de 11				

- ✓ Código de Integridad.

2. Promover nuestro modelo de atención como un factor diferencial en la prestación de servicios de bajo nivel de complejidad.

- ✓ Modelo de atención en salud.
- ✓ Programa Especial Institución Amiga De La Mujer Y De La Infancia Integral.
- ✓ Programa Especial Centro Amigable.
- ✓ Procedimiento seguimiento y gestión a las barreras de acceso.
- ✓ Plan decenal de lactancia materna y alimentación complementaria 2021-2030(PDLMAC).
- ✓ Programa de promoción y protección de la salud mental en el aislamiento preventivo frente al coronavirus COVID -19.
- ✓ Protocolo de atención de urgencias a víctimas de ataques con agentes químicos.
- ✓ Protocolo de reacción inmediata.
- ✓ Procedimiento de consulta prioritaria.
- ✓ Ruta de atención al paciente con enfermedad crónica no transmisible.
- ✓ Derechos y deberes de los usuarios.
- ✓ Manual de atención al usuario.
- ✓ Programa de atención especial de enfermedad crónica "Vive tu corazón".
- ✓ Procedimiento PQRFS.

3. Fortalecer la gestión clínica con enfoque de riesgos orientado a la seguridad de nuestros usuarios en su proceso de atención.

- ✓ Abordaje y resarcimiento a la primera, segunda y tercera víctima tras la ocurrencia de un evento adverso.
- ✓ Paquete Instruccional de correcta identificación del paciente.
- ✓ Política y Programa de Seguridad del Paciente "Tundamito Seguro".
- ✓ Análisis de evento adverso.
- ✓ Política, Programa y Procedimiento de Gestión del Riesgo "Prevenir es no arriesgar".
- ✓ Protocolo de bioseguridad para prevenir la exposición ocupacional a SARS COV-2 (Covid-19) en los Trabajadores de la E.S.E. Salud del Tundama.
- ✓ Protocolo de lavado de manos Institucional.
- ✓ Paquete Instruccional prevención de caídas.
- ✓ Uso, Porte, Retiro y Disposición Final de los Elementos de Protección Personal (EPP).

4. Consolidar una cultura humanizada que permita mejorar la percepción de satisfacción del usuario y funcionarios.

- ✓ Política y programa de humanización.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 7 de 11				

- ✓ Programa de bienestar estímulos e incentivos 2022.
- ✓ Programa Especial De Salud Mental "Vivamente".
- ✓ Estilos de vida saludables.
- ✓ Taller de Manejo de estrés.
- ✓ Taller de meditación.
- ✓ Política de tolerancia y no agresividad.
- ✓ Política de participación social en salud.
- ✓ Informe PQRFS.
- ✓ Estrategias y despliegue programa de humanización.
- ✓ Transformación cultural.
- ✓ Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales.
- ✓ Garantizar la custodia de las pertenencias en la prestación de los servicios.

5. Innovar y preservar el conocimiento institucional a través de la experiencia y competencia del talento humano vinculado a la institución.

- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (SOGC) - Acreditación en Salud.
- ✓ Generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud En El Trabajo.
- ✓ Plan Hospitalario De Emergencias.
- ✓ Diplomado en acreditación instituciones de primer nivel.
- ✓ Curso humanización de los servicios de salud.
- ✓ Programa de formación a líderes en humanización de la atención.
- ✓ Curso de gestión de riesgo de la atención en salud.

6. Fortalecer la gestión tecnológica y fomentar el correcto uso de la misma acorde a las necesidades de los procesos de la institución.

- ✓ Política y programa de gestión de la tecnología.
- ✓ Vigilancias Institucionales: Tecno-vigilancia, Fármaco-vigilancia y Reactivo-vigilancia.
- ✓ Provisión oportuna de tecnologías institucionales(medicamentos).

7. Fortalecer la implementación del programa de responsabilidad social dirigido al comunidad, usuarios y funcionarios de la institución.

- ✓ Política y Programa de Responsabilidad Social.
- ✓ Línea 1 "Gestionar los impactos ambientales de la institución a través del programa de gestión ambiental".
- ✓ Línea 2 "Promover la efectiva intervención en la comunidad con acciones para la prevención de embarazos en adolescentes.
- ✓ Línea 3 "Mejorar la calidad de vida de los colaboradores a través de la implementación de estrategias de empresa familiarmente responsable".

 APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 8 de 11				

- ✓ Hospital sostenible.
- ✓ Plan De Gestión Integral De Residuos –PGIRASA.
- ✓ Estudio de ambientes.
- ✓ Programa AMBIENTESE.

8. Aprovechar tecnologías de información y comunicaciones con el fin de agregar valor a la atención de nuestros usuarios y mejorar las herramientas de gestión de cara a nuestros funcionarios.

- ✓ Entrenamiento en manejo de sistemas de información.
- ✓ Procedimiento de minería de datos.
- ✓ Manual de Historia clínicas.
- ✓ Custodia de historia clínica.
- ✓ Plan de contingencia.
- ✓ Seguridad de la información y buen uso de la misma.
- ✓ Identificación de necesidades de información.
- ✓ Guía uso VPN (Red privado virtual).

Capacitación Junta Directiva

- ✓ Sensibilización Importancia de los Ejes de Acreditación.
- ✓ Eje Atención Centrada en el usuario y su familia (Programas Especiales).
- ✓ Eje Seguridad del Paciente.
- ✓ Eje Humanización de la Atención.
- ✓ Eje Gestión de la Tecnología.
- ✓ Eje Gestión del Riesgo.
- ✓ Eje Transformación Cultural.
- ✓ Responsabilidad Social.

“Paradas de Calidad”

Las paradas de calidad son espacios de máximo 15 min que se destinarán para realizar socializaciones de temas concretos que estén dirigidos para un proceso en específico, acorde al procedimiento institucional establecido para tal fin.

- 6.1.1 Elaboración de cronograma de capacitaciones durante la anualidad: El cronograma de capacitaciones se encuentra anexo al presente documento. (ANEXO 1)
- 6.2.4 Presupuesto: El presupuesto requerido para el Programa de Capacitaciones contara como fuentes de financiación, los recursos provenientes de la Entidad del rubro Capacitaciones por valor de CINCUENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS m/cte. (\$55.000.000°°).

 E.S.E. SALUD del TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
Pág. 9 de 11				

6.2 VERIFICAR:

6.2.1 Seguimiento y evaluación del impacto: El líder de Talento Humano realizará seguimiento mensualmente mediante la aplicación de una encuesta que se divide en dos fracciones:

1. Verificación de Conocimiento: La verificación de conocimiento se realiza con la ayuda de los capacitadores programados para cada temática, estos deberán hacer llegar a Talento Humano dos preguntas (de selección múltiple con única respuesta) correspondientes a la temática tratada, para que el líder de Talento Humano realice la construcción del instrumento de medición (ALMERA). Una vez aplicada la verificación de conocimiento al total de trabajadores, se debe socializar con cada expositor los resultados obtenidos para que este verifique la comprensión o no de la temática tratada, de no encontrarse una comprensión mayor o igual al 82% en los trabajadores, deberán generarse planes de mejora para lograr el impacto deseado.

2. Satisfacción: La evaluación de la satisfacción de los trabajadores se realiza mensualmente por medio de la aplicación de una encuesta estructurada (ANEXO 2), que se aplicara en conjunto con el instrumento de Verificación de Conocimiento mediante ALMERA. Una vez aplicada la encuesta al total de trabajadores, se debe realizar un informe que evidencie la satisfacción del personal. Así mismo debe verificarse si se está logrando el impacto deseado, y de no ser así se deben generar planes de mejora. El informe de satisfacción debe utilizarse para realizar el registro de los indicadores cargados en ALMERA al cumplimiento del Programa de Capacitaciones.

7. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN

7.1 En los medios de comunicación institucionales se proyectara el cronograma de capacitaciones y los temas a tratar, con la finalidad de que los colaboradores sepan de antemano las temáticas que se trataran en las jornadas de capacitación.

7.2 Una semana antes de la capacitación, por medio de correo electrónico y WhatsApp se les enviara a los trabajadores de la entidad el cronograma, la dinámica y los documentos guía de la capacitación, con la finalidad de que se familiaricen con los temas a tratar.

8. INDICADORES

8.1 Cumplimiento del programa de capacitaciones: $(N^{\circ} \text{ de capacitaciones ejecutadas} / \text{Total de capacitaciones programadas}) * 100$

8.2 Efectividad de las capacitaciones: $(N^{\circ} \text{ de temáticas con comprensión mayor o igual al } 80\% / \text{Total de temáticas tratadas en capacitación}) * 100$

 APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		AGTHg01-180	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	1
	PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	04/03/2020
	Pág. 11 de 11			

Considera que los objetivos de la capacitación se cumplieron		
Considera que la capacitación le brindo herramientas para su vida laboral y personal		
<p style="text-align: center;">¿Qué aspectos usted mejoraría con respecto a la capacitación desarrollada?</p> <hr/>		

Elaboro:
 Jenifer Angelica Tobo
 Fecha: 24/01/2022