



E.S.E.
SALUD DEL TUNDAMA

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

Resolución N° 0007 del 15 de enero de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

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 y 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 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”.

4. Que la ley 115 de febrero 08 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación.

“Artículo 1 - Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”

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

Resolución N° 0007 del 15 de enero de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

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.
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° 886 de agosto 13 de 2020 “Por medio de la cual se deroga la resolución 1901 de diciembre 20 de 2017 y la resolución 1513 de 04 de diciembre de 2018 y a su vez “crea, integra y se establece el reglamento de funcionamiento del comité institucional de gestión y desempeño “CIGD” DE LA Empresa social del Estado Salud del Tundama acorde a los lineamientos establecidos Por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)”.
10. 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.

“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,

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

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 Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$35.000.000).

ARTICULO TERCERO: Adoptar para la vigencia 2024 en la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, el Plan de Capacitación por Competencias Laborales, que contempla:

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 la mejora continua de los procesos asistenciales y administrativos de la institución.

2. ALCANCE

Inicia con la identificación de necesidades de formación y capacitación de los colaboradores, continua con el desarrollo y la evaluación de efectividad de cada jornada de capacitación realizada y finaliza con la revisión y seguimiento del cumplimiento del cronograma de capacitación establecido para la vigencia 2024.

3. RESPONSABLE O DUEÑO DEL PROCESO

Gerente E.S.E. Salud del Tundama
Líder Gestión de Talento Humano y Humanización

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.

Resolución N° 0007 del 15 de enero de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

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.
- **“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 adelantarse 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...”

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

- **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”.

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, 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.

Resolución N° 0007 del 15 de enero de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

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 Plan de Capacitación Vigencia 2024, se realizó el envío por medio de correo electrónico a los líderes de equipos de autoevaluación Formato de necesidades de capacitación (código AGTHf79-180), el cual debía ser diligenciado teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los miembros del equipo con el fin de brindar herramientas para el desarrollo y prestación de los servicios a todos los colaboradores de la institución, independiente de su modalidad de vinculación laboral.

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 del personal de la E.S.E. Salud del Tundama se proyecta para:

- 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 los requerimientos futuros de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.

Resolución N° 0007 del 15 de enero de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la satisfacción laboral.
- Mantener la salud física y mental de los trabajadores, así como contribuir con la prevención de accidentes de trabajo, y fomentar un ambiente seguro para los colaboradores.
- Actualizar el conocimiento de los colaboradores acorde a la normativa legal vigente, fomentando la iniciativa y la creatividad y ayudando a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.
- Generar valor intangible (competencias) en el personal, con la finalidad de contar con personas altamente calificadas acorde a las necesidades de la institución.

PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

Teniendo en cuenta que existe una amplia solicitud de temas acorde a las necesidades institucionales y los líderes de los procesos, 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.

- ✓ Plataforma estratégica.
- ✓ Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) vigencia 2024.
- ✓ Modelo Integrado de la Planeación y Gestión (MIPG) y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).
- ✓ Código de Buen Gobierno.
- ✓ Guía para gestionar conflictos de intereses de la E.S.E. Salud del Tundama.
- ✓ Guía de Lenguaje Claro.
- ✓ Código de Integridad
- ✓ Gestión del riesgo SICOF / SARLAFT
- ✓ Facturación - RIPS

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
- ✓ Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud
- ✓ Protocolo de reacción inmediata (código celeste)
- ✓ Manual de Atención al Usuario
- ✓ Protocolo de diligenciamiento de certificados de defunción
- ✓ Procedimiento Eutanasia
- ✓ Programa Especial de Salud mental "Vivamente"
- ✓ Manejo de la confidencialidad de la información y Ruta de violencia sexual - código verde
- ✓ Rutas integrales de atención en salud - tamizaje de riesgo metabólico cerebro cardiovascular (Programa Especial Vive Tu Corazón)
- ✓ Condiciones para toma de muestras de laboratorio de los usuarios
- ✓ Socialización de estudio microbiológico de ambientes
- ✓ Programa especial "Sonrisas sanas"

Resolución N° 0007 del 15 de enero de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

- ✓ Programa Especial Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia Integral
- ✓ Programa Especial de Centro Amigable
- ✓ Ruta de salud mental institucional
- ✓ Atención diferencial a población en condición de vulnerabilidad
- ✓ Tramite de PQRFS
- ✓ Procedimiento Seguimiento y gestión de barreras de acceso
- ✓ Política de Tolerancia y NO Agresividad
- ✓ Política de Participación Social en Salud

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

- ✓ Política y Programa de Seguridad del Paciente "Tundamito Seguro"
- ✓ Política, Programa y Procedimiento de Gestión del Riesgo "Prevenir es no arriesgar".
- ✓ SARLAFT / FPADM y SICOF
- ✓ Abordaje y resarcimiento a la primera, segunda y tercera víctima tras la ocurrencia de un evento adverso.
- ✓ Sistema de reporte, investigación, y análisis de eventos adversos.
- ✓ Manual de Bioseguridad
- ✓ IAAS
- ✓ Paquete Instruccional prevención de caídas
- ✓ Garantizar la custodia de las pertenencias en la prestación de los servicios.

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

- ✓ Política y Programa de Humanización “Atención con Amor”.
- ✓ Estilos de vida saludables.
- ✓ Taller de Manejo de estrés, trabajo en equipo y comunicación asertiva.
- ✓ Manejo de tiempo libre y trabajo.
- ✓ Economía familiar.
- ✓ Política Prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
- ✓ Política Gestión de Talento Humano
- ✓ Transformación cultural.
- ✓ Trámite PQRSF internas
- ✓ Generalidades del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Plan Hospitalario de Emergencias
- ✓ Uso, porte, retiro y disposición final de los elementos de protección personal (EPP)
- ✓ Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales.

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.
- ✓ Programa de formación de Habilidades Blandas

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

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

- ✓ Plan de Mantenimiento 2024
- ✓ Programa Tecno-vigilancia
- ✓ Programa Fármaco-vigilancia
- ✓ Programa Reactivo-vigilancia.

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”
- ✓ Programa Ambientese
- ✓ Plan De Gestión Integral De Residuos
- ✓ Manejo de Sustancias Químicas – control microbiológico
- ✓ Resultado de Indicadores Programa Ambientese y socialización de resultados de rondas ambientales

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.

- ✓ Política y programa de gerencia de la Información
- ✓ Plan de contingencia y formato de identificación de necesidades de la capacitación
- ✓ Guía elaboración y operatividad del correo institucional
- ✓ Procedimiento administración del sistema
- ✓ Manual de incidentes de seguridad de la información
- ✓ Plan estratégico de tecnologías de la información (PETI)
- ✓ Guía de administración de la comunicación interna
- ✓ Instructivo autorización uso de imágenes
- ✓ Plan institucional de archivo (PINAR)
- ✓ Programa de gestión documental
- ✓ Programa Sistema Integrado de Conservación
- ✓ Creación, modificación o baja de documentos

Capacitación Junta Directiva

- ✓ Procedimiento para socializar la Gestión de Procesos ante la Junta Directiva: Código EGPOp06-10
- ✓ Fundamentos de la acreditación enfocado a los ejes
- ✓ 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.

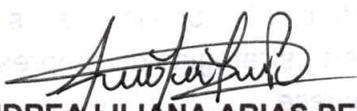
“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2024”

- ✓ Eje Gestión del Riesgo.
- ✓ Eje Transformación Cultural.
- ✓ Responsabilidad Social.

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

Dada en Duitama a los quince (15) días del mes de enero de 2023.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


ANDREA LILIANA ARIAS PERDOMO
GERENTE (E) E.S.E SALUD DEL TUNDAMA

Proyectó: María Alejandra Pérez Hurtado *M.A.P.*
Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización
Revisó y Aprobó: Andrea Liliana Arias Perdomo
Gerente (E)