



E.S.E.
SALUD DEL TUNDAMA

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

Resolución N° 06 del 13 de Enero de 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2021”

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.

Handwritten signature or initials.

Resolución N° 06 del 13 de Enero de 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2021”

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 Y DOS MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$32.000.000°°).

ARTICULO TERCERO: Adoptar para la vigencia 2021 en la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, el Plan de Capacitación Por Competencias Laborales. El cual tiene como:

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.

Resolución N° 06 del 13 de Enero de 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2021”

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. Mantener y mejorar la gestión financiera de la institución, promoviendo el adecuado uso de los recursos.

Contratación Pública / Actualización En Contratación Estatal.
Ruta Integral De Atención Para La Promoción Y Mantenimiento De La Salud.
Responsabilidad Legal.
Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Formulación, Adopción e Integración de Planes Institucionales.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Formato Único de Registro en Avance en la Gestión "FURAG".

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

Programa Especial Institución Amiga De La Mujer Y De La Infancia Integral.
Programa Especial Centro Amigable.
Administración De Medicamentos.
Manual de Esterilización y Desinfección de Superficies.
Protocolo De Lavado De Manos.
Protocolo Descontaminación Por Derrames De Sangre U Otros Fluidos.
Protocolo Manejo De Ropa Hospitalaria.
Protocolo Para Valoración Antropométrica.
Procedimiento Para Garantizar La Identificación De Todos Los Pacientes, Garantizando Su Custodia Y Vigilancia.
Política Y Programa De Seguridad Del Paciente.
Sistema De Reporte, Investigación Y Análisis De Eventos Adversos.
Abordaje A La Primera, Segunda Y Tercera Víctima Tras La Ocurrencia De Un Evento Adverso.
Despliegue De Buenas Prácticas De Seguridad Del Paciente.
Protocolo De Aislamiento.
Procedimiento de Educación Al Usuario y Su Familia.
Protocolo De Atención Al Usuario.
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 Gestión Del Riesgo (Riesgos Clínicos, Administrativos y Asistenciales).
Procedimiento De Reporte Y Seguimiento De Indicadores.
Novedades En El Manejo De Pacientes Con Coronavirus.
Protocolo Lineamientos De Bioseguridad Para Prevenir La Exposición Ocupacional A Covid-19 En Los Trabajadores De La E.S.E Salud Del Tundama.
Contingencias ante Eventos Asociados a Residuos.
Protocolo de Atención Código Amarillo.
Protocolo De Atención Prioritaria.
Uso, Porte, Retiro y Disposición Final de los Elementos de Protección Personal (EPP).

CM

Resolución N° 06 del 13 de Enero de 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2021”

Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales.

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

Programa Especial De Salud Mental "Vivamente".
Programa De Promoción Y Protección De La Salud Mental En El Aislamiento Preventivo Frente Al Coronavirus (Covid-19).
Manejo De Estrés (Salud Mental).
Procedimiento Para Usuarios Y Colaboradores Con Conductas Agresivas.
Política, Programa Y Estrategias Humanización.
Como Comunicar Malas Noticias.
Programa De Bienestar Y Capacitación Vigencia 2021.
Cultura Organizacional.
Clima Organizacional.

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.
Protocolo Para Reducir El Riesgo En La Atención Al Paciente Con Enfermedad Mental.
Trabajo En Equipo.
Comunicación Aseriva.
Comportamiento Proactivo.
Desarrollo Personal y Empatía.
Control De Manejo Del Temperamento Personal.
Generalidades Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.
Plan Hospitalario De Emergencias.
Educación En Estrategias De Trabajo En Casa.
Programa de Gestión Documental.
Inventarios Documentales, y diligenciamiento del Formato Único de Inventario Documental FUID.

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

Protocolo Para La Socialización, Manejo Y Seguridad De Equipos Biomédicos Y De Software Existentes En La Institución Y Por Servicio.
Política Uso Y Reusó De Dispositivos Médicos.
Vigilancias Institucionales: Tecnovigilancia - Farmacovigilancia – Reactivo vigilancia.

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

Programa De Responsabilidad Social.
Resultado Indicadores Hospital Sostenible y Socialización Documento Programa de Gestión Ambiental Marco COVID-19.
Plan De Gestión Integral De Residuos –PGIRASA.
Resultados Y Programa AMBIENTESE.
Riesgo Ergonómico.
Estilo De Vida Saludables.
Salud Física y Mental En Tiempos De Pandemia.
Programa De Atención Integral De Enfermedad Crónica "Vive Tu Corazón".
Educación En Estrategias De Empresa Familiarmente Responsable.

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.

Actualización En Herramientas Informáticas (Excel, PowerPoint, Etc.).
Procedimiento De Solicitud De Piezas Gráficas, Videos, Streaming, Carga De Documentos En Página Web Y Manejo De Carteleras.

Resolución N° 06 del 13 de Enero de 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2021”

Capacitación Junta Directiva

Enfoque y gestión de riesgo
Humanización durante la atención del usuario y su familia
Gestión de la tecnología en salud
Responsabilidad social con el usuario, los colaboradores, la comunidad y el medio ambiente
Seguridad del paciente y los colaboradores
Transformación cultural
Modelo de atención
Gestión del conocimiento


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

Dada en Duitama a los trece (13) días del mes de Enero de 2021.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE



**CATHERINE VAN ARCKEN MARTINEZ
GERENTE E.S.E SALUD DEL TUNDAMA**

Proyectó: MFGP 
Líder De Talento Humano
Revisó y Aprobó: CVM
Gerente

TEMA	DEFINICION DE APRENDIZAJE			FACILITADOR	FECHAS											
	TOTAL	SABER	HACER		SEER	ACREDITACION										
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO
Enfoque y gestión de riesgo	6	X	X	X												
Humanización durante la atención del usuario y su familia	6	X	X	X												
Gestión de la tecnología en salud	6	X	X	X												
Responsabilidad social con el usuario, los colaboradores, la comunidad y el medio ambiente	6	X	X	X												
Seguridad del paciente y los colaboradores	6	X	X	X												
Transformación cultural	6	X	X	X												
Modelo de atención	6	X	X	X												
Gestión del conocimiento	6	X	X	X												

EL PLAN CAPACITACION ESTA ORIENTADO A LA TOTALIDAD DEL PERSONAL QUE CONFORMA LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ESE SALUD DEL TUNDAMA

La ejecución del cronograma está sujeta a disponibilidad de los participantes de la Junta Directiva por lo que puede variar