



# Red Salud Armenia E.S.E.

## PA' CUIDAR DE TODOS

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES (PIC)**

Código: ES-TH-PL-003    Versión: 1

## Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivo general.....	3
2.1 Objetivos específicos.....	3
3. Alcance.....	3
4. Marco normativo.....	4
5. Lineamientos metodológicos.....	4
5.1 Fase 1: Diagnóstico.....	4
5.2 Fase 2: Programación.....	5
5.3 Fase 3: Ejecución.....	5
5.4 Fase 4: Evaluación.....	5
6. Estrategias.....	5
6.1 Multiplicadores.....	5
6.2 Capacitación Gratuita.....	5
6.3 Capacitación Pecuniaria.....	6
7. Capacitación vigencia 2024.....	6
8. Certificación.....	7
9. Medición de cumplimiento.....	8
10. Bibliografía.....	8
11. Control de cambios.....	8
12. Anexos.....	8

## 1. Introducción

La capacitación es un proceso pedagógico de carácter estratégico y obligatorio con el cual deben cumplir las entidades públicas para que su personal adquiera o desarrolle conocimientos y habilidades concernientes con el trabajo, estos conocimientos se ven reflejados en el desempeño eficaz y eficiente de las entidades permitiéndole cumplir con los objetivos y metas institucionales y de mayor productividad para los colaboradores elevando su rendimiento.

Red Salud Armenia ESE tiene la responsabilidad de velar por el bienestar laboral de los servidores públicos quienes para esta entidad son el recurso más preciado y valioso, pues son estos quienes vigilan que los demás recursos sean utilizados adecuadamente y generen buenos resultados; es por esto que el PÍC, va orientado al fortalecimiento de las competencias y habilidades de trabajadores asistenciales y administrativos, funcionarios públicos y personal de procesos tercerizados que dan todo por cumplir con la misión de la entidad prestar servicios de salud humanizados.

Por lo anteriormente expuesto y de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 al 2030, que está enfocado en la gestión estratégica del Talento Humano fomentando el desarrollo de competencias en el personal; Red Salud Armenia ESE presenta un Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2024, un plan que es incluyente y que permite a los colaboradores actuar como líderes y educadores a través de la estrategia multiplicadores donde comparten sus saberes, desarrollan sus capacidades y competencias con el resto del personal de la entidad, permitiendo así un desempeño óptimo.

## 2. Objetivo general

Contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de las capacidades laborales a través del fortalecimiento de conocimientos y habilidades de los servidores públicos aportando al beneficio de los resultados institucionales y de prestar un mejor servicio tanto al cliente externo como interno.

### 2.1 Objetivos específicos

- Aportar al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos a través del Plan Institucional de Capacitaciones
- Formar espacios de aprendizaje y formación del personal, fortaleciendo el liderazgo y sentido de pertenencia de los colaboradores a través de la estrategia multiplicadores.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos desde las dimensiones del ser, saber y hacer.
- Direccionar el Plan Institucional de Capacitaciones a mitigar las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en los puestos de trabajo.
- Respaldo al proceso de mejoramiento continuo, asegurando que se realice la capacitación en los temas que son soporte y de obligatorio cumplimiento para la calidad, habilitación y acreditación.

## 3. Alcance

Los beneficiarios de este Plan Institucional de Capacitaciones son todos los colaboradores de la entidad, su implementación está a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano, pero se debe tener en cuenta a los jefes de talento humano de las empresas tercerizadas, quienes deben involucrar a su personal en todas las capacitaciones que son priorizadas y que además respaldan el proceso de mejoramiento continuo, asegurando que se realice la capacitación en los temas que son soporte y de obligatorio cumplimiento para la calidad, habilitación y acreditación.

Este Plan Institucional de capacitaciones debe ser de obligatorio cumplimiento por parte de todos los colaboradores, líderes y alta dirección, los jefes y directivos deben ser garantes de que se propicien los espacios y que su personal a cargo asista a estas capacitaciones.

#### 4. Marco normativo

**Plan Nacional de Capacitaciones 2023 -2030**, presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

**Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**Ley 909 de septiembre 23/2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1064 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.

**Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 1083 de 2015** artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) 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.

**Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

#### 5. Lineamientos metodológicos

El Plan Institucional de capacitaciones para la vigencia 2024, fue formulado, siguiendo las etapas de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, dándole cumplimiento al Programa de Capacitaciones de Red Salud Armenia ESE.

##### 5.1 Fase 1: Diagnóstico

El diagnóstico de las necesidades de capacitación se realizó mediante encuesta resuelta por los colaboradores de la Red, del total de funcionarios solo 61 diligenciaron la encuesta

que contaba de una sola pregunta” Describa cuales considera que son las necesidades de capacitación que se deben tener en cuenta para la vigencia 2024”, como resultado de la tabulación de esta, se destacaron 6 temas reconocidos por los funcionarios como necesarios para realizar en la vigencia presente y los cuales son (comunicación asertiva, atención al usuario, humanización, sistemas, trabajo en equipo y temas relacionados con la empresa).

Adicionalmente, se solicitó a los líderes información y cronograma de las necesidades de capacitación en los temas que son importantes para el desempeño laboral de los colaboradores, estos temas serán presentados con la estrategia de multiplicadores.

## **5.2 Fase 2: Programación**

Las capacitaciones que se realizarán a través de la estrategia multiplicadores son programadas por los líderes de los procesos, cada uno presentó su cronograma de capacitaciones para la vigencia 2024; en cuanto las otras estrategias no se puede realizar cronograma de capacitaciones, porque se depende del recurso financiero y de la oferta de estudio que hacen las instituciones públicas como Sena, ESAP, etc.

## **5.3 Fase 3: Ejecución**

Para la vigencia 2024 las capacitaciones de la estrategia multiplicadores se realizarán presenciales obedeciendo al cronograma realizado por los líderes de procesos y a la planeación de fecha y hora que se realice con la dirección técnica ambulatoria para el caso de los centros de salud, para aquellos líderes que necesiten capacitar en los servicios hospitalarios deben agendar el día, hora de la capacitación y duración no mayor a una hora con la persona encargada del servicio (urgencias, hospitalización, sala de partos y central de materiales).

En cuanto a los colaboradores del área administrativa, los líderes que necesiten capacitar a este personal, realizarán su cronograma e informarán a los líderes fecha, hora y lugar para que se pueda disponer del personal que debe asistir a la capacitación.

Igualmente, también se podrán realizar capacitaciones de forma virtual de acuerdo con el tema, o según lo tenga contemplado cada uno de los líderes.

## **5.4 Fase 4: Evaluación**

Toda capacitación que se realice mediante la estrategia multiplicadores o que se ejecute dentro de la institución debe ser evaluada antes y después de cada uno de los eventos de formación efectuados.

# **6. Estrategias**

Este Plan Institucional de Capacitaciones se ajusta a lo estipulado en el Programa de Capacitaciones de Red Salud Armenia ESE, ejecutándolo a través de 3 estrategias:

## **6.1 Multiplicadores**

Red Salud Armenia ESE reconoce el liderazgo en los funcionarios y líderes de procesos que son duplicadores de algún tema específico del cual son conocedores y lo multipliquen a otros colaboradores.

## **6.2 Capacitación Gratuita**

Red Salud Armenia ESE se apoya en otras entidades públicas como la ESAP y el SENA para ejecutar capacitaciones a los colaboradores sin tener costo por este servicio.

### 6.3 Capacitación Pecuniaria

Esta estrategia solo será utilizada cuando las necesidades de la entidad y la oferta de la capacitación así lo ameriten; esta estrategia solo se podrá contemplar para el personal de planta y para el personal contratista será responsabilidad de su ejecución y de su presupuesto las empresas tercerizadas.

## 7. Capacitación vigencia 2024

Para la construcción del Plan de Capacitaciones vigencia 2024 se tuvo en cuenta la encuesta de necesidades de capacitación realizada a los colaboradores, las capacitaciones que realizarán los líderes de procesos mediante la metodología multiplicadores y las capacitaciones que por normatividad debe realizar el personal asistencial.

Para la vigencia 2024, 61 colaboradores diligenciaron la encuesta Necesidades de Capacitación y según la tabulación de esta los temas más requeridos son:

TEMAS REQUERIDOS POR ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACION	
1	Humanización
2	Trabajo en equipo
3	Temas relacionados con la empresa (planes de mejoramiento, modelo Terra, mapa de procesos, derechos y deberes, acreditación, auditorías)
4	Atención al usuario
5	Sistemas
6	Comunicación Asertiva

Así mismo, cada líder de proceso diseño reporto los temas que consideran son necesarios para el funcionamiento y la mejora de los diferentes servicios de la organización.

Como tercer aporte para la formulación del plan anual de capacitaciones se cuentan con los temas normativos relacionados con el cumplimiento de los estándares mínimos de habilitación relacionados con el estándar de talento humano, las cuales se convierten en obligatorias. Entre las cuales se encuentran:

- Gestión del duelo
- Cuidado de la donante
- Protocolo de manejo del prematuro en programa canguro con base en los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Información sobre métodos de planificación familiar.
- Plan Hospitalario para emergencias.
- Detección, prevención y disminución del riesgo de accidentes e incidentes de carácter radiológico
- Bioseguridad
- Programa de PADO
- Vacunación segura
- Reporte y manejo de Eventos Supuestamente Adversos Atribuidos a la Vacunación o Inmunización -ESAVI (medición, análisis, reporte, gestión y monitoreo).
- Vigilancia de inmunoprevenibles.

- Seguimiento al sistema de información del Programa Ampliado de Inmunizaciones -PAI y seguimiento a cohortes
- Protocolo para la inmunización en casos de urgencia o para víctimas de violencia sexual por medio de la respuesta en red
- Vacunación sin barreras.
- Protocolo de manejo extramural y brigadas
- Víctimas de violencia, condiciones de almacenamiento, conservación, control de fechas de vencimiento, uso y custodia de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos contenidos en los kits de derrames de medicamentos
- Condiciones de almacenamiento, conservación, control de fechas de vencimiento, uso y custodia de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos contenidos en los kits de derrames de medicamentos
- Manejo de gases medicinales que incluya como mínimo la atención de emergencias y sistema de alarma
- Farmacovigilancia
- Manejo de la enfermedad cerebro vascular
- Manejo del Trauma Craneoencefálico
- Detección de donantes de componentes anatómicos
- Mantenimiento del donante de componentes anatómicos
- Tecno vigilancia
- Toma de muestra
- Re uso
- Toma de RX odontológica
- Manual de esterilización
- Derrames
- Guías de prácticas clínica
- Política de seguridad del paciente
- Asegurar la correcta identificación del paciente en los procesos asistenciales
- Gestionar y desarrollar una adecuada comunicación entre las personas que atienden y cuidan a los pacientes que incluyan enfoques diferenciales
- Detectar, prevenir y reducir infecciones asociadas con la atención en salud
- Detectar, analizar y gestionar eventos adversos
- Garantizar la funcionalidad de los procedimientos de consentimiento informado
- Mejorar la seguridad en la utilización de medicamentos
- Prevenir y reducir la frecuencia de caídas
- Garantizar la atención segura de la gestante y el recién nacido
- Prevenir úlceras por presión
- Mejorar la seguridad en los procedimientos quirúrgicos

## 8. Certificación

Con el fin de formalizar y evidenciar la formación y/o capacitación realizada, se otorgara un certificado de asistencia, dicha actividad se encuentra a cargo de la oficina de gestión de talento humano y apoyada por los diferentes líderes de proceso.

## 9. Medición de cumplimiento

El seguimiento y la medición del Plan de Capacitaciones serán realizados por el proceso de Talento Humano y deberá dar cumplimiento a los indicadores propuestos en el programa de capacitaciones de Red Salud Armenia ESE.

### Nombre del indicador: Cumplimiento del plan de capacitación institucional

8

- Numerador: Numero de Actividades del programa de capacitaciones programadas – año
- Denominador: Numero de Actividades del programa de capacitaciones realizadas – año

## 10. Bibliografía

<https://www.funcionpublica.gov.co/>

## 11. Control de cambios

Versión	Fecha de actualización	Razón de la actualización	Responsable de la actualización	Verifico/Aprobó
01	09/01/2024	Documento inicial	Talento Humano	Subgerencia de Planificación

## 12. Anexos

- Cronograma de capacitaciones vigencia 2024