



SISTEMA DE GESTIÓN AES COLOMBIA

**PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA
PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL
PERSONAL MÉDICO**

CO-SS-PR-033

Versión: 0

Fecha Actualización: Sep-2023

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO



Aprobó Francisco A. Castro Director Seguridad Industrial	Elaboró Alejandra M. Betancourt Roa Asesor Externo	Revisado por Yuli Paola Muñoz Rodríguez Medico Laboral	Fecha Actualización: 06/09/2023	No. Hojas: 9
				No. Anexos: 00

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABLE	3
4. DEFINICIONES	3
5. NORMATIVIDAD.....	5
6. DESARROLLO.....	7
7. DOCUMENTOS ASOCIADOS	8
8. TABLA DE ACTUALIZACIONES	9

INTRODUCCION

El programa de capacitación es el instrumento que le permite a cualquier institución explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa establecido para servicio de medicina general, medicina del trabajo, medicina laboral y transporte asistencial básico AES COLOMBIA & CIA SCA ESP que permita responder a las demandas organizacionales y las necesidades de nuestros empleados.

1. OBJETIVO

Planear y controlar la capacitación del personal que permita continuamente fortalecer las competencias del talento humano

2. ALCANCE

Para el personal del servicio de medicina general, medicina del trabajo, medicina laboral y transporte asistencial básico AES COLOMBIA & CIA SCA ESP que demanda capacitación para su actualización, lo cual apunta a minimizar los riesgos en los procesos de atención y al mejoramiento continuo

3. RESPONSABLE

Yuli Paola Muñoz Rodriguez Medico Laboral

4. DEFINICIONES

Capacitación del Personal: Actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al talento humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño laboral.

Competencias Laborales: Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad.

Contrato de Trabajo: Pacto por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Desempeño: medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO

Desarrollo de Capacidades: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.

Entrevista de Selección: Hace referencia a una conversación que tiene un objetivo, habrá de considerarse la implicación de una interpelación de dos individuos, entrevistado y entrevistador, quienes van a ejercer una acción recíproca. Aunque es uno de los medios más antiguos para allegar información del solicitante, sigue representando un instrumento clave en el proceso de selección, lo cual implica el conocimiento de diversas técnicas a utilizar en la misma, dependiendo de las características del entrevistado y del nivel que se está seleccionando.

Evaluación de Desempeño: Proceso técnico realizado por parte de los jefes inmediatos a través del cual, en forma integral, sistemáticos y continuos, se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Gestión del Recurso Humano: Es el proceso que contiene todas las normas y procedimientos básicos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la relación laboral mediante contratos de trabajos a término indefinido, fijo o temporal u ocasionales.

La formación y el desempeño del personal de salud, deben garantizar en sus acciones el logro de resultados eficaces en la atención de salud individual y colectiva mediante la utilización eficiente de los recursos disponibles y la selección del mejor curso de acción alternativa en términos de costos.

Manual de Funciones: Se entiende como manual de funciones las responsabilidades que se han asignado a un cargo dentro de una organización.

Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.

Pruebas Psicológicas: Es la etapa del proceso de selección en la que se hará una valoración de la habilidad y potencialidad del individuo, así como de su capacidad en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de futuro desarrollo.

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO

Reclutamiento de Personal: Consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Selección de Personal: Actividad mediante la cual la empresa escoge el personal idóneo para proveer los cargos vacantes.

Talento humano: Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

5. NORMATIVIDAD.

Para la elaboración del presente manual se tuvo en cuenta la siguiente normatividad

Ley 50 de 1990 Art. 3. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 4.

Decreto –Ley 2351 de 1995 quedará así: Art. 46. El contrato a término fijo, El artículo 61 del código sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 6 del decreto –Ley 2351 de 1995 quedará así: Art. 61. Terminación del contrato

Decreto 3616 de 2005. Por medio del cual se establecen las denominaciones de los auxiliares en las áreas de la salud, se adoptan sus perfiles ocupacionales y de formación, los requisitos básicos de calidad de sus programas y se dictan otras disposiciones.

Anexo Técnico decreto 3616 de 2005. Perfiles ocupacionales y Normas de competencia laboral para auxiliares en las áreas de la salud.

Ley 1164 de 2007. Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud

Decreto 903 de 2014 "Por el cual se dictan las disposiciones en relación con el Sistema Único de Acreditación en Salud"

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO

Decreto 1011 de 2007 sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud, en su primer componente: Sistema Único de Habilitación soportado en la resolución 3100 de 2020, este consultorio en el cumplimiento de los estándares requeridos sigue los principios de la Ley de Talento Humano en Salud, enunciados a continuación:

Equidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar orientados a proveer servicios de salud en cantidad, oportunidad y calidad igual a todos los habitantes de acuerdo con sus necesidades e independiente de su capacidad de pago.

Solidaridad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar fundamentados en una vocación de servicio que promueva la mutua ayuda entre las personas, las instituciones, los sectores más fuertes deben apoyar al más débil.

Calidad: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud debe caracterizarse por el logro de los mayores beneficios posibles en la formación y la atención, dentro de disponibilidad de recursos del sistema educativo y de servicios y con los menores riesgos para los usuarios del servicio de salud. Se reconocen en la calidad dos componentes interrelacionados: el ejercicio idóneo de competencias propias de cada profesión u ocupación en salud y la satisfacción y mejoramiento de la salud de los usuarios de los servicios.

Ética: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe estar enmarcado en el contexto cuidadoso de la vida y la dignidad del ser humano.

Integralidad: La formación y desempeño del Talento Humano debe reconocer las intervenciones y actividades necesarias para promover, conservar y recuperar la salud, prevenir las enfermedades, realizar tratamientos y ejecutar acciones de rehabilitación, todos ellos en cantidad, calidad, oportunidad y eficiencia de la salud de los individuos y las colectividades.

Concertación: La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben establecer espacios y mecanismos para propiciar acercamientos conceptuales y operativos que permitan definir líneas compartidas de acción, por parte de los diferentes actores que intervienen en la prestación de los servicios de salud.

Unidad: Debe ser una característica del accionar de los diferentes actores institucionales que intervienen en la formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, que garantiza la concreción de la articulación y la armonización de las políticas, estrategias, instrumentos legislativos, normas, procesos y procedimientos

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO

que rigen en sus respectivos campos de actuación para lograr un desarrollo equilibrado y acorde con las necesidades del país.

Resolución 1445 de 2006: Por la cual se definen las funciones de la Entidad Acreditadora y se adoptan otras disposiciones.

Resolución 2082 de 2014 " Por la cual se dictan disposiciones para la operatividad del Sistema Único de Acreditación en Salud"

Resolución 3100 de 2020: Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud

6. DESARROLLO

6.1 DESCRIPCION

PASO	ACCIÓN
1.	Semestralmente, identificar el requerimiento de capacitación del personal de la institución. Los insumos para identificar las necesidades de capacitación son: <ul style="list-style-type: none">• Normatividad vigente• Requerimientos de los servicios• Planes de mejoramiento• Auditorías internas
2.	Con las necesidades identificadas, diseñar el programa Semestral de capacitación, identificando el tema, el objetivo, el público, el responsable y el cronograma. Así mismo, realizar el presupuesto para la implementación semestral del plan. Para garantizar la implementación del mismo, desde la estructuración se debe contemplar el valor proyectado de inversión que la organización debe disponer para fortalecer las competencias de su talento humano. Si las capacitaciones son brindadas por personal interno no se asigna valor y si se debe contratar personal se calcula por el valor de la hora.
3.	Presentar el plan y su presupuesto al representante legal para su aprobación.
4.	Implementar el plan, según el cronograma definido.
5.	Después de cada capacitación, evaluar los conocimientos del personal en el tema específico. Esta evaluación será realizada al finalizar la

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO

PASO	ACCIÓN
	capacitación o a los 8 días hábiles. El capacitador será el responsable de definir el momento de la evaluación.
6.	Evaluar el cumplimiento del plan y el impacto del mismo en el fortalecimiento de las competencias del talento humano de la institución.

6.2 METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN

Para cumplir el objetivo de lograr las capacitaciones definidas anualmente en el plan de capacitación en el servicio de medicina general, medicina del trabajo, medicina laboral y transporte asistencial básico AES COLOMBIA & CIA SCA ESP, se utilizarán diferentes metodologías para la capacitación y el proceso de refuerzo de los temas. Estas metodologías son:

- Charlas presenciales
- Videoconferencias
- Boletines

6.3 TABLA DE TEMAS SUGERIDOS

En la estructuración anual del plan de capacitación, se deben tener unos temas mínimos, que por normatividad deben ser continuamente fortalecidos dentro del talento humano.

Algunos de los temas son:

- Seguridad del paciente
- Guías de Práctica Clínica
- Protocolos institucionales
- Normas de bioseguridad
- Manejo de residuos
- Manejo de residuos generados
- Manejo de historia clínica

7. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- CO-SS-PR-033-F1 Programación Capacitaciones Habilitación Salud
- CO-SS-PR-033-F2 Registro de Capacitación y/o Socialización
- CO-SS-PR-033-F3 Registro de capacitación y entrenamiento habilitación
- CO-SS-PR-033-F4 Formato de evaluación de capacitaciones

8. TABLA DE ACTUALIZACIONES

VERSIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESUMEN DEL CAMBIO
0	06/09/2023	Paola Muñoz	Versión inicial