

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 1 de 16

PLAN DE CAPACITACIÓN

TIPO DE PROCESO	ADMINISTRATIVO
PROCESO	TALENTO HUMANO
SUB PROCESO	PLAN DE CAPACITACIÓN
CODIGO	TH-PL-001
VERSION	02
FECHA DE APROBACION	10/01/2025



	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.
2. Justificación.
3. Objetivo General.
4. Objetivos Específicos.
5. Partes Interesadas.
6. Políticas.
7. Procesos Relacionados.
8. Requisitos Legales.
9. Descripción
10. Seguimiento y Evaluación.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 3 de 16


INTRODUCCIÓN

La capacitación continua de los colaboradores es un pilar fundamental para garantizar la excelencia en la atención de salud y el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos en el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA. En este sentido, el presente **Plan de Capacitación** busca fortalecer las competencias técnicas, humanas y administrativas del personal, promoviendo su desarrollo profesional y asegurando que nuestros usuarios reciban servicios de salud con altos estándares de calidad y calidez.

La E.S.E centro materno infantil de Sabanalarga CEMINSA se basa en las normativas establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social y los lineamientos de la Función Pública.

Este plan es una muestra del compromiso de la E.S.E CEMINSA con su equipo de trabajo y, en consecuencia, con el bienestar de la comunidad a la que sirve, proporcionando herramientas y conocimientos actualizados, impulsando la mejora continua, la innovación en los procesos y la optimización del recurso humano dentro de la institución. Con este enfoque estratégico, buscamos no solo cumplir con los estándares regulatorios del sector salud, sino también superar las expectativas de nuestros usuarios, asegurando que la atención recibida sea de la más alta calidad.

A través de un enfoque integral y personalizado, el Plan de Capacitación de la E.S.E CEMINSA se orienta a cubrir las necesidades formativas de todos los niveles de la organización, desde el personal asistencial hasta el administrativo, garantizando que cada uno de ellos se desempeñe con altos estándares de calidad y compromiso en sus funciones.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 4 de 16

JUSTIFICACIÓN


El Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, como entidad prestadora de servicios de salud, tiene el compromiso de garantizar la mejor atención a sus usuarios y pacientes, también, de mantener altos estándares de calidad en todos sus procesos. En este contexto, la capacitación del personal juega un papel esencial en el cumplimiento de estos objetivos. La constante evolución de los avances médicos, tecnológicos y administrativos requiere que nuestros colaboradores estén en constante actualización para asegurar un servicio eficiente, seguro y humano.

La implementación de un plan de capacitación no solo responde a la necesidad de mejorar las habilidades y conocimientos del personal, sino que también es una estrategia clave para fomentar una cultura organizacional de mejora continua y compromiso con la calidad. Los profesionales, auxiliares y demás personal que integran el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, son el principal activo para el cumplimiento de nuestra misión y alcanzar la visión.

En resumen, el Plan de Capacitación de la E.S.E CEMINSA es una necesidad estratégica para garantizar que nuestra institución continúe brindando servicios de salud de calidad, adaptándose a los desafíos del sector y promoviendo un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y capacitados para cumplir con su misión.

OBJETIVO GENERAL


Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias técnicas, éticas, humanas y administrativas del personal del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, a través de un proceso de formación continua y especializada, que permita optimizar la calidad de los servicios de salud prestado, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo, mejorando la eficiencia organizacional, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de la misión institucional.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 5 de 16

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Es fundamental que los objetivos de la capacitación se alineen con la misión, visión y valores del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, y se adapten a las necesidades específicas del personal y usuarios.


1. Capacitar al personal médico, administrativo y de apoyo en técnicas de atención centradas en el paciente, manejo adecuado de quejas, sugerencias, y habilidades comunicativas para asegurar un trato respetuoso y eficiente.
2. Actualizar a los profesionales de la salud sobre nuevas normativas, protocolos de seguridad y procedimientos establecidos por las autoridades sanitarias locales, regionales o nacionales.
3. Brindar formación técnica sobre el uso adecuado de equipos médicos y tecnológicos de última generación, asegurando que los trabajadores tengan habilidades para su correcta operación, mantenimiento y diagnóstico.
4. Instruir al personal administrativo en temas de gestión hospitalaria, manejo de presupuestos, control de recursos y optimización de procesos administrativos para mejorar la eficiencia en la operación del hospital.
5. Capacitar al personal asistencial en primeros auxilios, atención de emergencias, con el fin de mejorar la respuesta ante situaciones de urgencia.
6. Impulsar la capacitación sobre principios éticos y de bioética en el ámbito de la salud, para asegurar que todo el personal se desempeñe con los más altos estándares de integridad y respeto por los derechos de los pacientes.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 6 de 16

PARTES INTERESADAS

Las partes interesadas en el plan de capacitación del Centro MATERNO infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA incluyen personal de nómina y a todos los empleados independiente de su modalidad de contratación en sus diferentes áreas. Cada una de estas partes tiene un interés específico en la mejora continua de la prestación del servicio en el área de la salud.

1. Personal Interno.
 - Profesionales y Asistenciales de la Salud.
 - Personal Administrativo.
 - Personal de Apoyo.
2. Dirección y Alta Gerencia.
3. Pacientes y Usuarios del Servicio.
4. Familia de los Pacientes.
5. Sindicatos y Organizaciones de Trabajo.
6. Comunidad en general.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 7 de 16

POLÍTICAS

Las normas y políticas para los usuarios del plan de capacitación del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA están orientadas a asegurar que la formación proporcionada sea relevante, efectiva y de calidad. Esto incluye el cumplimiento de normativas sanitarias, la promoción de la ética profesional, la inclusión, el seguimiento del rendimiento y la mejora continua. Además, se debe garantizar la accesibilidad a la capacitación para todo el personal y la transparencia en la ejecución del plan.

1. Normas y Políticas de Capacitación Institucional.

Planificación y Evaluación de la Capacitación: Las capacitaciones deben planificarse de acuerdo con las necesidades de la institución y del personal teniendo como horizonte la misión y visión del centro materno infantil, basadas en un diagnóstico de las brechas de competencias e implementando un sistema de evaluación continua de los resultados de las mismas, tanto para medir la efectividad del programa como el impacto en la calidad del servicio al paciente.

Acceso y Oportunidades de Capacitación: El acceso a los programas de capacitación debe ser equitativo para todos los empleados y contratistas de la E.S.E CEMINSA.

Registro y Documentación: Los programas de capacitación deben contar con registros formales que incluyan los nombres de los participantes, el contenido de la capacitación, fechas, duraciones y evaluaciones. (Test de adherencia, población impactada y beneficiada)

Los empleados deben recibir certificados o constancias de participación que validen la formación e información) recibida, lo cual debe quedar registrado en su expediente laboral.


Horario y Disponibilidad: La capacitación debe llevarse a cabo en horarios que no interfieran con la atención directa al paciente, garantizando la continuidad de los servicios de salud.

En el caso de personal que debe ausentarse para recibir formación, debe haber una que permita cubrir su puesto durante su ausencia.

Estar incluidas en cronograma realizado.

2. Normas y Políticas de Capacitación en el Sector de Salud.

Cumplimiento de Normativas Sanitarias:

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 8 de 16

Las capacitaciones deben estar alineadas con las normativas nacionales e internacionales en salud pública, incluyendo aquellas emitidas por el Ministerio de Salud o la Secretaría de Salud local.

Se debe asegurar que el personal esté formado en protocolos de bioseguridad, normas de higiene hospitalaria, y en los estándares de calidad exigidos por los entes reguladores del sector salud.

Cumplimiento de las Normas de Calidad y Acreditación:

La capacitación debe ser coherente con las normas de acreditación del sistema de salud, como las establecidas por el Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001), la acreditación en salud o cualquier otra norma aplicable a hospitales y centros de salud.

El plan de capacitación debe ser una herramienta para asegurar que la institución mantenga los estándares de calidad exigidos por las autoridades de acreditación.

3. Políticas de Ética y Confidencialidad

Ética Profesional:

Los empleados deben ser capacitados en principios éticos aplicables a la atención de la salud, tales como la confidencialidad de información sobre de los pacientes, el respeto por la autonomía de los pacientes y el cumplimiento de los derechos humanos en la atención médica.


Debe existir un código de conducta que defina los comportamientos esperados durante la capacitación y el uso de la información obtenida en ella.

Confidencialidad y Protección de Datos:

Durante la capacitación, los participantes deben ser instruidos en el manejo adecuado de la información sensible y personal de los pacientes, conforme a las leyes de protección de datos personales (por ejemplo, la Ley 1581 de 2012 en Colombia o leyes equivalentes en otros países).

La capacitación debe incluir contenidos sobre el respeto por la privacidad de los pacientes, además de las regulaciones sobre el manejo adecuado de historias clínicas y otros documentos confidenciales.

4. Políticas de Inclusión y Diversidad

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 9 de 16

Igualdad de Oportunidades: La capacitación debe ser accesible a todos los empleados de la E.S.E CEMINSA, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, o discapacidad.

Las políticas de capacitación deben promover la diversidad e inclusión, asegurando que todos los grupos tengan la oportunidad de participar activamente y beneficiarse de los programas.

Adaptación de Contenidos: El plan de capacitación debe contemplar contenidos adaptados a las necesidades específicas de grupos con discapacidad o necesidades educativas especiales, brindando apoyo en accesibilidad, formatos adecuados, y recursos adicionales.

5. Políticas de Seguimiento y Mejora Continua.

Monitoreo y Retroalimentación: El progreso y desempeño de los participantes deben ser evaluados regularmente mediante encuestas de satisfacción, pruebas de conocimientos y observación de desempeño.

Después de cada capacitación, debe existir un seguimiento para medir el impacto en el trabajo diario y en la calidad del servicio prestado a los pacientes.

Mejora Continua: Los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones deben utilizarse para ajustar y mejorar continuamente el plan de capacitación, asegurando que responda a las necesidades cambiantes de la institución y de los empleados.


El proceso de capacitación debe estar basado en un ciclo de mejora continua, siguiendo un enfoque similar al Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

6. Políticas de Responsabilidad y Compromiso

Compromiso de los Participantes: Los empleados que participen en la capacitación deben comprometerse a aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo diario y cumplir con las políticas y procedimientos aprendidos.

Deben firmar un compromiso de asistencia y de cumplimiento de los requisitos de capacitación como parte de su desarrollo profesional.

Responsabilidad Organizacional: La E.S.E CEMINSA tiene la responsabilidad de garantizar que el plan de capacitación sea coherente con los objetivos estratégicos de la organización y los requisitos del sector salud.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 10 de 16

Los líderes y responsables de la capacitación deben garantizar que los recursos necesarios (tiempo, presupuesto, facilitadores, etc.) estén disponibles para llevar a cabo los programas.

PROCESOS RELACIONADOS

El plan de capacitación del Centro Materno Infantil de la E.S.E CEMINSA está orientado a garantizar la calidad en la prestación de servicios de salud y al fortalecimiento de la capacidad institucional. Los procesos relacionados con el plan de capacitación en una E.S.E incluyen varios componentes clave, que deben alinearse con los objetivos de mejorar la eficiencia y efectividad en el manejo de recursos humanos, técnicos y administrativos. A continuación, se detallan algunos de los procesos más relevantes que suelen estar vinculados a un plan de capacitación en este tipo de instituciones:

1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: Este proceso inicial permite identificar las áreas y competencias en las cuales el personal necesita mejorar.


2. Diseño del Plan de Capacitación: Una vez identificado el diagnóstico, se debe elaborar un plan detallado de capacitación, que debe contemplar:

- **Objetivos específicos de la capacitación.**
- **Metodología y estrategias** (presenciales, virtuales, talleres, simulaciones, entre otras).
- **Programas de formación continua** para actualizar al personal con nuevas normativas o tecnologías de salud.
- **Cronograma de actividades**, con tiempos definidos para cada capacitación.
- **Presupuesto y recursos disponibles** para la capacitación.
- **Responsables de ejecución.**

3. Selección de Instructores o Facilitadores: Este proceso involucra la elección de profesionales capacitados para dictar los cursos. Los instructores deben tener experiencia en las áreas a enseñar, así como habilidades pedagógicas para transmitir conocimientos de manera efectiva.

4. Implementación del Plan de Capacitación: La fase de implementación implica la ejecución de las actividades de formación planificadas. Durante esta fase, se deben:

- Coordinar con los diferentes departamentos o áreas para asegurar la participación del personal.
- Monitorear la asistencia y el progreso de la capacitación.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 11 de 16

- Ajustar el enfoque según las necesidades y la retroalimentación recibida.

5. Evaluación de Resultados de la Capacitación: Una vez finalizado un ciclo de capacitación, es fundamental evaluar los resultados para verificar el impacto y la efectividad del plan.

6. Retroalimentación y Ajustes: Con base en los resultados de la evaluación, se debe proporcionar retroalimentación tanto a los participantes como a los instructores.

7. Mantenimiento del Sistema de Capacitación: La capacitación debe ser un proceso continuo. Este componente involucra:

- Actualización constante del contenido formativo para estar alineado con las nuevas normativas y avances en el sector salud.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional de aprendizaje dentro de la E.S.E.
- Promoción de programas de desarrollo profesional para que los empleados sigan mejorando sus competencias a lo largo de su carrera.


8. Gestión de Talento Humano: Capacitar al personal de manera adecuada contribuye a mejorar la retención de talento, a fortalecer la motivación de los empleados y a asegurar la **satisfacción** tanto del personal como de los usuarios.

9. Plan de Comunicación: Un proceso clave para la efectividad del plan de capacitación es la correcta comunicación interna.

10. Aseguramiento de la Calidad: Es esencial tener un proceso de gestión de calidad que garantice que las actividades de capacitación se ajustan a los estándares definidos, contribuyendo a la mejora continua dentro de la ESE.

REQUISITOS LEGALES APLICABLES.

El Plan de Capacitación para el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA cumple con una variedad de normas vigentes, principalmente relacionadas con el fortalecimiento de la calidad del servicio de salud, la seguridad en el trabajo y la mejora continua del personal. Estas normativas, que incluyen leyes, decretos y resoluciones del Ministerio de Salud, así como disposiciones sobre la función pública, garantizan que la entidad proporcione a su personal la formación necesaria para cumplir con sus responsabilidades de atención en salud y en el ámbito laboral.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 12 de 16

1. Ley 100 de 1993 - Sistema de Seguridad Social Integral

Esta ley establece el marco general para la salud pública en Colombia, y uno de sus aspectos clave es la capacitación continua del personal en salud. Es necesario que las E.S.E. garanticen la formación del personal para cumplir con las normas de calidad y eficacia del sistema de salud.

- **Artículo 22:** Establece la obligación de los empleadores (incluidas las E.S.E) de proporcionar formación y capacitación a sus empleados, especialmente en el contexto de la calidad del servicio prestado a los usuarios del sistema de salud.

2. Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Este decreto reúne las normas sobre la organización y condiciones laborales en Colombia, y establece obligaciones de capacitación para las entidades públicas, incluyendo las ESE.

- **Artículo 2.2.1.1.1.3:** Establece la obligación de las entidades del sector público, como las E.S.E. de asegurar que sus empleados reciban formación continua, alineada con las necesidades de la organización.

3. Ley 909 de 2004 - Código de Ética del Servidor Público y Carrera Administrativa

La Ley 909 establece las reglas para el acceso, permanencia y promoción de los servidores públicos en Colombia, incluida la capacitación obligatoria para el desarrollo profesional del personal.


- **Artículo 22:** Los servidores públicos, incluidos los de las E.S.E. tienen derecho a recibir capacitación que favorezca su desarrollo profesional y permita un mejor desempeño en sus funciones.

4. Ley 1562 de 2012 - Modificación al Sistema General de Riesgos Laborales

Esta ley establece que las entidades públicas y privadas deben capacitar a su personal en temas relacionados con la seguridad y la salud laboral. Las E.S.E tienen la obligación de capacitar al personal en prevención de riesgos laborales en el contexto de la atención en salud.

- **Artículo 3:** Regula la capacitación en salud ocupacional, indicando que las E.S.E deben asegurar que sus empleados reciban formación sobre prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

5. Decreto 1011 de 2006 - Reglamento del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 13 de 16

Este decreto establece que las ESE deben tener un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), lo cual implica la capacitación continua de su personal en temas de calidad, seguridad del paciente y normas de atención.


- **Artículo 5:** Las ESE deben promover la formación constante de su personal en áreas relacionadas con la calidad del servicio de salud, la seguridad del paciente y la mejora continua en los procesos de atención.

6. Circular 042 de 2014 - Ministerio de Salud y Protección Social

Esta circular se refiere a la actualización de los Programas de Capacitación en Salud en las E.S.E. enfocándose en la formación de los profesionales en salud, la promoción de la calidad de la atención y el cumplimiento de las normativas del sistema de salud.

Decreto 1083 de 2015: por el cual el Gobierno Nacional adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos cuyo propósito es mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento de las capacidades,

Decreto 1083 de 2015: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, este Decreto en sus artículos 65, 66 y 67 señala: Artículo 65. “Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 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 67. “El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.”

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-001
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha: 10/01/2025
		Página 16 de 16

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan de capacitación del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA son procesos fundamentales para asegurar que las acciones de formación sean efectivas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la mejora del desempeño de los empleados. Estos procesos deben estar alineados con las normativas y estrategias de la entidad en cuanto a calidad, eficiencia y bienestar del personal.

Estas evaluaciones se realizarán a través de un test de adherencia; antes de comenzar y al terminar la capacitación, para medir el grado de entendimiento y comprensión; también se utilizarán los indicadores de eficiencia y efectividad.

INDICADORES.

1. Cumplimiento del Plan de Capacitación:




(Número de Actividades de capacitación ejecutadas / Número de actividades programadas) * 100.

2. Eficiencia de la Capacitación:

(Número de funcionarios con calificación superior a 70% en la prueba pos test / Total funcionarios que asistieron a las capacitaciones) * 100.

3. Cumplimiento de Asistencia a la Capacitación:

(Número de funcionarios capacitados/ Total de funcionarios y colaboradores citados) * 100

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
 JULIO DE LOS REYES – JEFE DE TALENTO HUMANO	 IVONNE RINCON RUEDA-EFERENTE ESTRATEGICOS Y FINANCIEROS	 DÉBORA VILLA VILLA GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio
2	10/01/2025	Actualización de documento por cambio de vigencia