REPORTE GENERAL DEL PROYECTO

Convocatoria	DG-0001-2024
Código Proyecto	1513
Proyecto	ACESI-FCE2024
Modalidad de Presentación	Gremio
Estado del Proyecto	**Radicado**
Fecha de Radicación	05/03/2024 18:49

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA O GREMIO

DATOS DEL PROPONENTE

Nombre proponente / Empresa / Gremio	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO Y HOSPITALES PUBLICOS	**Sigla**	ACESI
Nit	830106788	**Dígito de Verificación**	2
Departamento de Domicilio	RISARALDA	**Ciudad/Municipio de Domicilio**	PEREIRA(RISARALDA)
Dirección de Domicilio	ARRERA 27 NRO. 80 88 MANZANA 40 CASA 5	**Cobertura**	Nacional
Número de Teléfono	6063150164	**Página Web**	https://acesi.com.co/
Código CIIU	9499	**Actividad Económica**	ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.P.
Tipo de Organización	Privada	**Tamaño de la Empresa/Gremio**	PEQUEÑA
Los trabajadores de la Empresa o de las empresas afiliadas han obtenido certificación de competencias laborales del SENA?	No	**Empresa/Gremio exportadora**	No
La empresa/gremio ha vinculado expertos técnicos para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales?	No		

MESAS SECTORIALES SENA a la que pertenece la Empresa/Gremio

Mesa Sectorial
Servicios a la Salud

Datos representante legal de la Empresa/Gremio proponente

Tipo de Identificación	Cédula de Ciudadanía	**Número de Identificación**	42092072
Nombre Completo	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ	**Cargo en la Empresa**	DIRECTORA EJECUTIVA
Email	acesi.asociacion@gmail.com	**Teléfono**	3142935924

Datos de contacto persona encargada del proyecto en la Empresa/Gremio - persona encargada del área de comunicaciones en la Empresa/Gremio

Tipo Contacto	*Tipo Documento*	*Documento*	*Nombre*	*Cargo*	*Teléfono*	*Correo*
Persona Encargada del Proyecto	C.C.	42092072	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ	directora Ejecutiva	3142935932	directora@acesi.com.com
Persona Encargada del Área de Comunicaciones	C.C.	1013633824	DANN GARCIA BELTRAN	comunicador	3142935932	community@acesi.com.co
Persona Encargada de Sustentar el Proyecto	C.C.	42092072	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ	directora Ejecutiva	3142935932	directora@acesi.com.com

GENERALIDADES DE LA EMPRESA O GREMIO

Objeto social de la empresa/gremio, productos y/o servicios ofrecidos y mercado al que van dirigidos

ACESI- La Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos- es una persona jurídica de derecho privado y carácter gremial constituida bajo el régimen legal de las instituciones de utilidad común sin ánimo de lucro, fundada en el año de 1999. La asociación surge como respuesta del sector a los cambios profundos en el sistema general de seguridad social de salud de Colombia en el marco de una estrategia de representación gremial organizada para garantizar la participación de las entidades proveedoras de servicios de salud ante las instancias de gobierno, garantizando su sostenibilidad y alcance de sus objetivos misionales.

Su objeto social se centra en el fortalecimiento de la red pública hospitalaria, dirigido a propiciar un desarrollo institucional integral y armónico de sus organizaciones asociadas y las instituciones que hagan parte de ella, para lo cual realiza todas las actividades necesarias para la defensa de sus intereses en lo relacionado con la prestación de servicios de salud, sistemas de información, financiamiento, garantía de la calidad y demás asuntos relacionados con el sector y su representación en los diferentes escenarios a nivel nacional e internacional. La agremiación se concentra en el apoyo institucional, especialmente con el acompañamiento en diferentes frentes, como el normativo, legal, contable y administrativo.

Con este proyecto presentamos una serie de acciones de formación que se ALINEAN CON EL OBJETO SOCIAL DE ACESI en la medida en que el proyecto busca desarrollar competencias y cualificación desde distintos frentes para cerrar brechas de capital humano, fortaleciendo la red pública hospitalaria y su entorno de manera integral . A continuación, se explica cómo cada acción de formación se alinea con el objeto social del gremio:

-La acción de formación de MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD se enfoca en los accidentes y emergencias en el trabajo de los trabajadores campesinos que hacen parte del entorno de la red pública hospitalaria. Bajo un enfoque de prevención en salud, la acción de formación se alinea con el objeto social del gremio al responder ante los riesgos y daños que afectan la salud de los trabajadores campesinos.
-La acción de formación de DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD se centra en las competencias técnicas y la cualificación de los auxiliares de información y servicio al cliente para mejorar el proceso de evaluación y medición de la satisfacción desde la perspectiva del usuario. En este sentido, la acción de alinea con el objeto social del gremio al promover la calidad en la prestación de servicios de salud, lo cual fortalece y posiciona a los hospitales agremiados.
-La acción de formación de MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA busca avanzar en el logro de la acreditación en salud, así como en la obtención de mejores resultados en salud para la población, alineándose así con el objeto social del gremio de promover el desarrollo integral y defender los intereses de los agremiados.
-La acción de formación de LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD se centra en acciones para tener un equilibrio entre la vida laboral y familiar del personal de la salud que se refleje en el bienestar emocional y la calidad del servicio de salud, alineándose así con el objeto social del gremio al brindar elementos que contribuyan a un crecimiento integral y con calidad en el servicio de salud entre los agremiados.
-La acción de formación de INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS busca mejorar la gestión ambiental, económica y sociales de los hospitales públicos, estando alineada con el desarrollo integral de los agremiados que promueve el objeto social de ACESI.

ACESI es el órgano gremial por excelencia de las Empresas Sociales del Estado y hospitales públicos teniendo afiliados provenientes de la mayor parte del territorio nacional y con una representación ampliamente reconocida por el Gobierno Nacional y los distintos actores que gobiernan el sector salud en el país. Algunos de los productos y/o servicios ofrecidos por ACESI son:

-Implementar estrategias de integración de las empresas sociales del estado (ESE) y Hospitales Públicos
-Fortalecer y mejorar los sistemas de información intra y extra sectoriales
-Ejecutar acciones en pro de la defensa de los asociados
-Realizar asesorías, ejecutar asistencia técnica y desarrollar procesos de capacitación que den respuesta a las necesidades de formación de los afiliados.
- Orientar la tecnificación de las empresas sociales del estado y los Hospitales Públicos.
-Brindar asesoría técnica, administrativa y jurídica de acuerdo a las prioridades sectoriales de las Empresas Sociales del Estado
-Asesorar a los asociados en el desarrollo e implantación del sistema de garantía de calidad de la atención en salud.
- Representar a los miembros asociados ante las entidades gubernamentales e integrantes del sistema de seguridad social para la adecuada defensa de sus intereses y
-Participar en la fijación de políticas en los órganos de dirección del sistema general de seguridad social en salud.

El mercado de ACESI son las instituciones que componen la red pública hospitalaria del país y actores de la cadena del sector salud, los cuales reportan problemas de operación en parte explicados por las bajas capacidades técnicas y operativas para dar manejo adecuado a accidentes y situaciones de emergencia, brindar una atención adecuada a los usuarios y pacientes, seguir lineamientos clínicos y de gestión integral y mantener un equilibrio de bienestar al interior de sus instituciones.

Con este proyecto presentamos una serie de acciones de formación que se ALINEAN CON LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS OFRECIDOS en la medida en que las acciones de formación se centran en dar respuesta a las necesidades de formación de los afiliados, orientándose a la tecnificación de los hospitales públicos y estableciendo estrategias para tener un sistema de garantía de calidad de la atención en salud. . A continuación, se explica cómo cada acción de formación se alinea con los productos y servicios ofrecidos por ACESI y sus entidades asociadas:

-La acción de formación de MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD se alinea con los productos y/o servicios ofrecidos al corresponder a una necesidad de formación identificada que contribuye al bienestar del entorno de los hospitales públicos.
-La acción de formación denominada DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD se alinea con los productos y/o servicios ofrecidos al ser una respuesta a las necesidades de los afiliados y buscar la aplicación de herramientas técnicas y procedimentales para la evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios y por ende la calidad de la atención en salud.
-La acción de formación de MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA se alinea con los productos y/o servicios ofrecidos al nacer de las necesidades de formación de los afiliados que buscan lograr la acreditación en salud, orientando de esta manera la tecnificación de los hospitales públicos.
-La acción de formación de LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD se alinea con los productos y/o servicios ofrecidos al ser una respuesta a la necesidad identificada por los afiliados de mantener el bienestar y la salud mental de los trabajadores de la salud.
-La acción de formación de INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS se alinea con los productos y/o servicios ofrecidos al brindar formación sobre las prioridades sectoriales de las Empresas Sociales del Estado entre las que se identifican las estrategias de desarrollo sostenible en coherencia con Plan Nacional de Desarrollo actual y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Situación actual y proyección de la empresa/gremio

ACESI es la organización gremial con mayor posicionamiento ante el gobierno en lo que respecta a la representación de las instituciones de salud que componen la red pública hospitalaria y su agenda de trabajo en el año 2023 estuvo enfocada en la discusión a la reforma a la salud, la defensa de los hospitales públicos ante la situación de crisis que manifestaron las entidades promotoras de salud y la formación de nuestros asociados, entre otros aspectos. Así, la situación actual de ACESI es sólida constituyéndose en un actor clave en el sector salud, generando espacios de trabajo articulados con el Gobierno Nacional a nivel del Ministerio de Salud y de la Protección Social y de las secretarías de salud departamentales y municipales, con voz y representación en el marco de las reformas que actualmente se adelantan en el congreso de la Republica.

Las instituciones afiliadas a ACESI son IPS (Instituciones prestadoras de servicios de salud) de naturaleza pública conocidas como Empresas sociales del Estado -ESE. Según datos de MinSalud, en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) a enero de 2024, estaban registradas en el país 11.348 Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), de las cuales 10.332 son de carácter privado y 992 de carácter público (MinSalud, Caracterización Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS)-2024). Las IPS de carácter público operan en un mercado de competencia regulada por el Estado y son contratados principalmente por las EPS y por las Entidades territoriales para la prestación de servicios, siendo su sostenibilidad financiera muy dependiente del desembolso de recursos por parte de las aseguradoras, tales como la EPS, factor que se pretende modificar con la reforma a la salud que se tramitará este año en el Congreso de la República. Al respecto, y ante la crisis financiera manifestada por las empresas promotoras de salud el año pasado, ACESI reveló que " Sanitas le debe a las empresas sociales del estado colombianas $ 179.433 millones; Sura adeuda $ 110.742 millones, y Compensar $ 56.418 millones" (Red mas Noticias. Una millonaria suma deberían Sura, Sanitas y Compensar a los hospitales públicos del paí, Agosto de 2023)

ACESI y sus afiliados hacen parte del sector salud, en donde el aseguramiento en salud se alcanza, principalmente a través de la afiliación al Sistema General de Seguridad en Salud - SGSSS. Según datos de MinSalud para noviembre de 2023 existía una cobertura en salud de la población de un 99.15%, superior a la de diciembre de 2022 la cual fue de 99.12%. En total estaban afiliados 51.934.813 personas, de las cuales 26.123.267 están en régimen subsidiado y 23.599.532 en el régimen contributivo. (Min Salud, Cifras de afiliación en salud con corte a noviembre 2023, 2023).

ACESI se proyecta como la entidad por excelencia para la representación de los hospitales públicos a nivel nacional a través de la cual se articulan los esfuerzos para lograr su sostenibilidad y competitividad en el largo plazo en el país, alcanzando el fortalecimiento de la red pública hospitalaria, con un desarrollo institucional integral y armónico de sus organizaciones asociadas y las instituciones que hacen parte de ella; contribuyendo así a garantizar servicios de salud en Colombia como motor de la sostenibilidad, competitividad y productividad de los sectores económicos y las regiones.

LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PROPUESTAS SE ALINEAN A LA SITUACIÓN ACTUAL Y PROYECCIÓN DEL GREMIO, así:

-La acción de formación de MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD se alinea con la situación actual del gremio que busca contribuir a la sostenibilidad, competitividad y productividad de los sectores económicos y las regiones, al enfocarse en las medidas inmediatas ante accidentes y emergencias que pueden reducir los efectos sobre productividad e ingresos de los trabajadores campesinos.
-La acción de formación de DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD se alinea la situación actual del gremio que reporta una alta cifra de afiliados con necesidades de mejora de la satisfacción de los usuarios, ayudando a establecer pautas, herramientas y técnicas para mejorar el proceso de evaluación y medición de la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud recibidos.
-La acción de formación de MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA se alinea con la situación actual del gremio que busca lograr la sostenibilidad y competitividad de los hospitales públicos, al respaldar la acreditación en salud de las ESE.
-La acción de formación de LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD se alinea con la situación actual del gremio que registra altas tasas de aseguramiento en salud, al buscar un bienestar entre los trabajadores de salud que permita, a su vez, un servicio de mayor calidad a los usuarios.
-La acción de formación de INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS se alinea con la situación actual del gremio que ha adelantado trabajos articulados con el gobierno nacional, al establecer estrategias para incorporar el desarrollo sostenible del actual Plan Nacional de Desarrollo a las estrategias de las ESE, contribuyendo a la coherencia entre este instrumento nacional gubernamental y los planes de acción de las ESE.

Papel de la empresa/gremio en el sector y/o región que pertenece o representa

En la actualidad en Colombia se adelanta una profunda reforma al modelo de prestación de servicios en salud y ACESI ha sido un actor reconocido en las discusiones que al respecto se han venido adelantado, llevando la voz de los hospitales públicos y sus necesidades ante los órganos de decisión. Así, ACESI, como principal representante de las Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos ha participado activamente en el diálogo con el gobierno para la definición de los parámetros de dicha reforma a la salud, y hace parte de La Comisión de Seguimiento a la Sentencia T-760 de 2008, organismo asesor de la Corte Constitucional, conformada por organizaciones sociales como la Federación Médica Colombiana, la Asociación de Pacientes de Alto Costo, La Central Unitaria de Trabajadores, Ifarma, la Asociación de Empresas Sociales del Estado, ACESI, la Corporación Latinoamericana Sur, La Mesa por del Derecho la Salud de Antioquia, y otras organizaciones y movimientos sociales por la salud.

A continuación mencionamos algunas de las actividades que permiten demostrar el papel de ACESI como representante del sector de hospitales públicos en Colombia:

- Llevamos a cabo en enero de 2024 el Seminario taller de Herramientas de Gestión gerencial para Empresas sociales en salud, con la participación del Ministro de Salud, Dr. Guillermo Jaramillo y del Viceministro de Salud el Dr Luis Alberto Martínez https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=897042485546165&id=100057212660073&mibextid=qi2Omg.

- Trabajamos de la mano del Ministerio de Salud, en distintas regiones para discutir y adelantar estrategias que permitan el fortalecimiento de la Red Publica hospitalaria del país https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=897063005544113&id=100057212660073&mibextid=qi2Omg, https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=876148247635589&id=100057212660073&mibextid=qi2Omg.

- ACESI llevó a cabo el 29 de noviembre de 2023, en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle el Primer Encuentro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud Mental. Participaron hospitales de siete departamentos del país, con el objetivo de compartir experiencias exitosas y fortalecer la atención a pacientes con necesidades en salud mental. https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=872731211310626&id=100057212660073&mibextid=qi2Omg.

- ACESI, hizo presencia de forma periódica en diversos medios de comunicación llevando la voz de la Red Publica hospitalaria en medio de la reforma que se adelanta al sistema de salud en el congreso de la Republica. Como ejemplo se cita la entrevista que se hizo a la Dra. Olga Lucía Zuluaga R., Directora Ejecutiva de ACESI en la W. https://www.facebook.com/acesi.hospitales/videos/-entrevista-en-w-radio-no-te-pierdas-la-entrevista-a-la-dra-olga-lucía-zuluaga/758884026282331/.

Lo anterior demuestra las acciones desarrolladas por ACESI en favor de la región y del sector Salud que representa y que evidencian su participación en actividades alineadas con políticas públicas relativas al desarrollo regional y sectorial del país, por ser la salud un eje transversal y articulador de estas dos dimensiones.

Experiencia de la empresa/gremio en actividades formativas y retos estratégicos vinculados a la formación

ACESI cuenta con una amplia experiencia en actividades formativas. Específicamente con el Programa de Formación Continua del SENA ha ejecutado siete (7) convenios consecutivos desde el 2017 con excelentes resultados en términos de número de beneficiarios capacitados, cobertura nacional. De igual forma a lo largo del año celebra seminarios, conferencias y talleres de formación en las diferentes regiones del país.

Con el Programa de Formación Continua Especializada del SENA, ACESI desde el 2017 ha logrado formar a más de 22.000 colaboradores del sector de la salud entre trabajadores directos de las Instituciones de Prestación de Servicios de Salud como de su cadena productiva.

ACESI tiene como objetivo fundamental alcanzar el fortalecimiento de la red pública hospitalaria, dirigido a propiciar un desarrollo institucional integral y armónico de sus organizaciones asociadas y las instituciones que hagan parte de ella, para lo cual realiza todas las actividades necesarias para la defensa de sus intereses en lo relacionado con la prestación de servicios de salud, sistemas de información, financiamiento, garantía de la calidad y demás asuntos relacionados con el sector y su representación en los diferentes escenarios a nivel nacional e internacional. Para alcanzar este objetivo la asociación se ha planteado 10 retos estratégicos, dentro de los cuales el presente proyecto de formación se alinea con los siguientes:

- Fortalecer y mejorar los sistemas de información intra y extra sectoriales.
- Orientar la tecnificación de las empresas sociales del estado y los Hospitales Públicos.
- Lograr el desarrollo institucional de las empresas sociales del estado y los Hospitales Públicos.
- Desarrollar e implantar el sistema de garantía de calidad de la atención en salud

Así, el proyecto de formación propuesto da respuesta parcial a los retos estratégicos vinculados con las acciones de formación a adelantar en este año 2024 favoreciendo el cierre de brechas de capital humano y el aumento en los niveles de productividad y competitividad de la red pública hospitalaria. De esta forma, LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PROPUESTAS SE ALINEAN DE FORMA PARCIAL A LOS RETOS ESTRATÉGICOS DE ACESI VINCULADOS CON FORMACIÓN, ASÍ:

-La acción de formación de MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD se alinea con el reto asociado al desarrollo e implantación del sistema de garantía de calidad de la atención en salud al brindar herramientas para mitigar los daños de salud de accidentes y emergencias que pueden tener los trabajadores campesinos en sus labores agrícolas, contribuyendo a la reducción de efectos adversos en esta población.
-La acción de formación de DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD se alinea con el reto asociado al desarrollo e implantación del sistema de garantía de calidad de la atención en salud al consolidar acciones para una mejora en la evaluación y medición de la calidad percibida por los usuarios y realizada por parte de los auxiliares de información y servicio al cliente.
-La acción de formación de MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA se alinea con el reto asociado a orientar la tecnificación de las empresas sociales del estado y los Hospitales Públicos al contribuir al logro de la acreditación de las ESE.
-La acción de formación de LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD se alinea con el reto asociado al desarrollo institucional de las empresas sociales del estado y los Hospitales Públicos al buscar consolidar un ambiente de bienestar que mejore el ambiente laboral y permita el crecimiento de las ESE.
-La acción de formación de INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS se alinea con el reto de lograr el desarrollo institucional de las empresas sociales del estado y los Hospitales Públicos y de fortalecer y mejorar los sistemas de información intra y extra sectoriales al ocuparse del desarrollo sostenible y analizar aspectos de direccionamiento estratégico, gestión financiera, sistemas de información y control interno en las ESE.

Sector(es) al que pertenece la Empresa/Gremio

Sector
Servicios

SubSector(es) al que pertenece la Empresa/Gremio

Sub Sector
Salud

Sector(es) que representa la Empresa/Gremio

Sector
Servicios
Servicios

Sub-sector(es) que representa la Empresa/Gremio

Sub Sector
Salud
Salud

DESCRIPCIONES GENERALES DEL PROYECTO

Objetivo general del proyecto

El objetivo principal del proyecto es abordar las carencias de capacitación identificadas en la evaluación, con el fin de cerrar las brechas en el capital humano detectadas. En este contexto y de manera específica, el objetivo general del proyecto consiste en:

Fortalecer las competencias, habilidades y cualificación de los trabajadores y de la red pública hospitalaria, así como de los participantes de la cadena de servicios de salud en los niveles operativo, medio y alta dirección, mediante una respuesta oportuna a la mitigación de riesgos de salud, pérdidas en la calidad de la salud, lineamientos y políticas nacionales y la gerencia de la felicidad.

Esto con el propósito de incrementar la eficacia de los servicios, asegurar una gestión sostenible y elevar la competitividad tanto del sector salud como de todas las iniciativas productivas del país que se ven afectadas de manera integral por este.

PLAN OPERATIVO

AF N°	*Acción de Formación*	*Modalidad de formación*	*Evento de aprendizaje*	*N° de grupos*	*Horas x grupo*	*N°de beneficiarios*	*AF Cofinanciación SENA*	*Contrapartida especie*	*Contrapartida dinero*	*Valor total AF*	*Valor hora beneficiario*
1	INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.	Virtual	Diplomado	20	120	820	$ 2.394.800.000	$ 0	$ 799.584.800	$ 3.194.384.800	$ 32.463
2	LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.	Presencial	Seminario	1	16	20	$ 11.665.600	$ 0	$ 4.044.000	$ 15.709.600	$ 49.092
3	DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD	Presencial	Taller	1	8	20	$ 6.294.000	$ 0	$ 2.360.000	$ 8.654.000	$ 54.087
4	MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.	Presencial	Maximizando tu proceso	1	24	10	$ 28.544.000	$ 0	$ 10.012.000	$ 38.556.000	$ 160.650
5	MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.	Presencial	Taller	1	8	20	$ 5.204.000	$ 0	$ 1.740.000	$ 6.944.000	$ 43.400
6	Innovation as company value booster	Presencial	Curso	0	0	1	$ 36.492.400	$ 0	$ 12.259.200	$ 48.751.600	$ 0

RESUMEN DEL PRESUPUESTO

Presupuesto Total Acciones de Formación

Verificar % en el presupuesto por Rubros

	Número de horas	Número de beneficiarios de las AF	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida especie	% Especie	Contrapartida dinero	% Dinero
Total Presupuesto Acciones de Formación	176	891	$ 2.483.000.000		$ 0		$ 830.000.000	

Presupuesto Total del Proyecto

	Cofinanciación SENA	Contrapartida especie	Contrapartida dinero	Valor total proyecto
Total Presupuesto Proyecto	$ 2.483.000.000	$ 0	$ 830.000.000	$ 3.313.000.000

Presupuesto Resumen Por Rubros

Arrastre los filtros aquí menu

Rubro arrow_drop_up	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Porcentaje Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Porcentaje Contrapartida Efectivo	Total
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	$ 23.232.000	% 072,73	$ 0	% 000,00	$ 8.712.000	% 027,27	$ 31.944.000
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	$ 6.665.600	% 100,00	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 6.665.600
R02.1 Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador nacional	$ 4.800.000	% 076,92	$ 0	% 000,00	$ 1.440.000	% 023,08	$ 6.240.000
R04 Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	$ 3.200.000	% 066,67	$ 0	% 000,00	$ 1.600.000	% 033,33	$ 4.800.000
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades	$ 1.800.000	% 042,71	$ 0	% 000,00	$ 2.414.000	% 057,29	$ 4.214.000
R06.1.1.1 Alquiler de Salones y/o Espacios - Aulas básicas hasta 30 beneficiarios	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 400.000	% 100,00	$ 400.000
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Espacios - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomia o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	$ 5.250.000	% 087,50	$ 0	% 000,00	$ 750.000	% 012,50	$ 6.000.000
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 330.000.000	% 100,00	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 330.000.000
R08.4 Formación Virtual - Diplomado 120 horas	$ 2.076.060.000	% 073,91	$ 0	% 000,00	$ 732.768.000	% 026,09	$ 2.808.828.000
R09 Formación Internacional	$ 31.992.400	% 073,97	$ 0	% 000,00	$ 11.259.200	% 026,03	$ 43.251.600
R10.3 Garantías	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 4.156.800	% 100,00	$ 4.156.800
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 66.500.000	% 100,00	$ 66.500.000
TOTAL	**$ 2.483.000.000**	**% 074,95**	**$ 0**	**% 000,00**	**$ 830.000.000**	**% 025,05**	**$ 3.313.000.000**

ACCIONES DE FORMACIÓN

AF N° Accion de Formación	*Detalle AF*
1 INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#AF-6533)
2 LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#AF-6516)
3 DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#AF-6534)
4 MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#AF-6540)
5 MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#AF-6525)
6 Innovation as company value booster	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#AF-6542)

AF N° : 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN : INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

Baja inclusión y adopción de estrategias corporativas de desarrollo sostenible sociales, económicas y medioambientales en los hospitales públicos acorde con las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Encuesta	142

Fecha de diagnóstico

15/11/2023

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Muestra poblacional
1. Para los niveles Asistencial, Operativo y Táctico, enviaron información 142 hospitales correspondientes al 83,5%% de agremiados.
2. Para el nivel directivo se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondientes al 70,5% de agremiados.

La identificación de necesidades de capacitación se hizo en tres fases:
Fase 1. Aplicación de encuestas institucionales del 15 de Noviembre al 11 de Diciembre de 2023.
Fase 2. Análisis de resultados: Reuniones de Junta Directiva Noviembre 20 y Diciembre 14 de 2023.
Fase 3. Priorización de necesidades de capacitación: 17 de Enero de 2024.

Adicionalmente, en reunión de Junta Directiva del 12 de Febrero de 2024 se seleccionó el Hospital y el proceso a transformar mediante la AF. Maximizando tu Proceso; así como el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- para la AF enfocada en dicho sistema.

DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA

En primer lugar, se establecieron las necesidades de capacitación a nivel general. ACESI generó una encuesta digital de identificación de necesidades de capacitación, para ser diligenciada por las oficinas de talento humano de los hospitales y organizaciones afiliadas. Con las siguientes instrucciones:
a) Por favor diligenciar la encuesta tomando como insumos las fuentes internas de identificación de necesidades de capacitación para los niveles: Táctico (Profesionales con Personal a cargo), Operativo y Asistencial
b) Marcar con X las temáticas que responden a las necesidades de capacitación identificadas según el macroproceso al que contribuye principalmente y nivel jerárquico
c) En los campos abiertos (OTROS), donde puede incluir otras temáticas según el macroproceso, por favor describa en detalle el propósito del tema, NO solo el enunciado.

En segundo lugar, se establecieron las necesidades del nivel directivo. Estas necesidades se identificaron mediante encuesta enviada por ACESI vía correo electrónico a cada uno de los gerentes de hospitales y organizaciones afiliadas con la siguiente pregunta abierta: ¿Cuál es el principal tema que usted considera necesita capacitación para fortalecer sus competencias como Gerente y/o Directivo?

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

RESULTADOS CUALITATIVOS

En primer lugar, se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los Hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles asistencial, operativo y táctico, serán suplidos directamente por cada Hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación-PIC y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de Enero de 2024 de los temas que se alinean con el propósito de avanzar en sostenibilidad hospitalaria, la Junta procedió a priorizar por votación.

En segundo lugar, para el nivel directivo se identificó la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que posterior a la pandemia hay una percepción general de estrés, sobrecarga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

En tercer lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de Hospitales miembros para la AF. Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, con el fin de seleccionar por votación de los miembros de Junta la que sería priorizada. Los Hospitales que se postularon fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

En cuarto lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para seleccionar el catálogo y la estructura de cualificación que diera respuesta a una o más de las necesidades de formación identificadas, en las encuestas de identificación de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los Catálogos se identifican que los perfiles de cargos corresponden a cargos de procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

También se escogió fortalecer la función de "Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos" y las competencias especificas relacionadas a esta función de:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento

Finalmente, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; donde se analizaron las condiciones y requisitos del Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, los miembros de Junta determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo: Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

En primera instancia, la Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de Enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo sostenible. En Acta quedaron registrados los siguientes resultados:

-Salud como Derecho fundamental (90%)
-Hospital Verde (100%)
-Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
-Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
-Seguimiento al plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
-Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%)

En segunda instancia, se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondiente al 70,5% de los agremiados. Se agruparon y clasificaron las temáticas solicitadas, y aquellas con más del 80% de respuestas fueron:

-Manejo del estrés laboral (95%)
-Técnicas para descarga emocional (90%)
-Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (88%)
-Resolución de Conflictos (85%)
-Defensa jurídica e implicaciones (82%)

En tercera instancia, 3 hospitales postularon subprocesos o procesos Misionales, para la AF. Maximizando tu Proceso y la Junta Directiva procedió a escoger, aplicando los criterios de: riesgo / costo / volumen. Los resultados fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

En cuarta instancia, los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC:

AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedieron a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la AF:

-Recepcionar y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos: 5 de 5
-Promover portafolio de productos y servicios: 0 de 5

De este modo, se escogió para mejora la función con la votación más alta, esto es, Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogieron por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 4 de 5
-Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio: 2 de 5
-Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas: 0 de 5
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento: 5 de 5

Por último, los miembros de la Junta Directiva, mediante votación escogieron la temática de la AF dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Estos son los temas que salieron de la lluvia de ideas y el análisis de alternativas:

-Vigilancia Basada en Comunidad-VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública-SIVIGILA: 1 de 5
-Gestores Comunitarios Rurales en Salud: 1 de 5
-Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas: 2 de 5
-Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales: 1 de 5

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

En seguida se presentan las acciones o hechos que generan o dan origen a la necesidad detectada, así como los efectos que se prolongan en caso de no realizar la acción de formación:

CAUSAS
Primera causa: Prevalencia de prácticas que comprometen el desarrollo sostenible y la sostenibilidad hospitalaria.
Segunda causa: Barreras por las normativas actuales de seguridad que rigen la prestación de servicios de salud impidiendo la implementación de prácticas ambientalmente sostenibles.
Tercera causa: Alta tecnicidad y volumen en los documentos relacionados con el PND y los ODS, que dificultan su comprensión.
Cuarta causa: Planes de Desarrollo Institucional que no están debidamente armonizados para el logro de las metas nacionales e internacionales en cuanto al desarrollo sostenible en materia medioambiental, eficiencia económica y componentes sociales.

EFECTOS
Primer efecto: Hospitales públicos con significativos impactos medioambientales medidos por sus altas emisiones de contaminantes.
Segundo efecto: Hospitales públicos que contribuyen al aumento de la carga de la enfermedad en función de su alto impacto ambiental por actividad hospitalaria (residuos, emisiones, etc.)
Tercer efecto: Deficiente aprovechamiento de los recursos que inciden en costos económicos innecesarios.
Cuarto efecto: Altos costos por ausencia de estrategias sostenibles que reduzcan el impacto
ambiental y social de sus procesos.
Quinto efecto: Baja competitividad de los hospitales públicos ausencia de prácticas sostenibles en su misión y sus operaciones.
Sexto efecto: Incumplimiento de las metas y los compromisos establecidos en el PND y en los ODS.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

La salud no es ajena a los compromisos medioambientales del país. La evidencia cuantitativa y cualitativa señala que tanto el PND actual como los ODS se encuentran alineados en cuanto a estrategias de desarrollo sostenible, evidenciando la necesidad de trabajar desde los territorios la salud para el cumplimiento de las metas de ambos. En este punto se resaltan los hospitales verdes, los cuales brindan la oportunidad de hacer un uso más eficiente de los recursos naturales en el sector salud.

DATOS CUALITATIVOS INTERNOS
-El estudio de los datos cualitativos obtenidos de la herramienta para diagnosticar las necesidades de formación enviada desde ACESI a los hospitales y empresas asociadas agremiadas encontró que los participantes están conscientes de la necesidad de incorporar estrategias que aterricen el PND y los ODS en todos sus planes territoriales. De las opiniones, posturas y percepciones se destacan los siguientes aspectos:
- Es necesario que los planes de los hospitales públicos se alineen con los planes territoriales, con ocasión de la reciente posesión de alcaldes y gobernadores nuevos, para trabajar conjuntamente por el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo en lo relacionado con el desarrollo sostenible.
- A nivel mundial se están promoviendo estrategias que mejoren la calidad del ambiente, instituciones de salud ambientales y estrategias que mitiguen la huella ambiental en los hospitales, de manera que ACESI debe liderar estas iniciativas aprovechando los programas y proyectos en función de esta meta, que es coherente con los retos del PND en materia de sostenibilidad.
- Los hospitales, y en general el sector de salud se constituyen en un escenario óptimo para impulsar una gran fuente de infraestructura sostenible.
-La mayoría de nuestros colaboradores desconocen qué dice el Plan Nacional de Desarrollo en lo relativo a la sostenibilidad ambiental, se requiere identificar los objetivos alineados a este propósito e iniciar con un proceso de formación como etapa de alistamiento hacia el futuro de los hospitales.
- Es evidente que el consumo de energía está directamente relacionado con la complejidad de la infraestructura hospitalaria, y que el consumo de agua está relacionado con la superficie o cantidad de baños que existen.
- Una infraestructura verde contribuye indudablemente a mitigar el cambio climático y a una sostenibilidad financiera del sistema de salud, permitiendo que los recursos que se optimicen puedan ser reutilizados en programas de salud específicos para atención a la comunidad.

- En reuniones de Junta Directiva de ACESI adelantadas en: noviembre 30 y diciembre 14 de 2023, y en enero 17 de 2024; se evaluaron las necesidades de capacitación de los agremiados. Se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles operativos y tácticos serán suplidos directamente por cada hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de enero de 2024 se consignaron los temas que se alinean con el propósito de avanzar en sostenibilidad hospitalaria, por lo cual, la junta procedió a priorizar por votación.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUALITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
-- El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", define cinco transformaciones para la promoción de un desarrollo económico, social y ambiental del país; con metas asociadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS. Entre las cinco transformaciones, tiene varias apuestas para mejorar la calidad del servicio de salud, enfocar recursos en la prevención, la reindustrialización del sector y la investigación (https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026).

-- El Concepto 096751 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública establece que los nuevos gerentes de hospitales que serán nombrados por gobernadores y alcaldes, a partir del 1ro de abril. Ellos deberán liderar los planes de desarrollo institucional con la colaboración de los trabajadores de su hospital. Estos planes deben estar armonizados con las políticas del gobierno nacional y territorial, en especial con el Plan Nacional de Desarrollo. (https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209463).

--El Banco Interamericano de Desarrollo señala que los hospitales son altos generadores de residuos y consumidores de recursos energéticos e hídricos, por lo que se requiere un serio compromiso con la disminución de la huella ecológica. (https://blog.latamib.veolia.com/es/hospitales-verdes-una-apuesta-al-futuro-ambiental#:~:text=Un%20hospital%20produce%20en%20promedio,los%20residuos%20totales%20por%20cama).

***DATOS CUANTITATIVOS INTERNOS ***
-El estudio de los datos cuantitativos obtenidos de la herramienta para diagnosticar las necesidades de formación enviada desde ACESI a los hospitales y empresas asociadas agremiadas encontró que el 100% de los participantes evidenciaron que requerían formación en temas asociados a hospitales verdes.

-La Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo sostenible. En acta se registraron los siguientes resultados:
--Salud como derecho fundamental (90%)
--Hospital Verde (100%)
--Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
--Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
--Seguimiento plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
--Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%).

- De otra parte, se tiene identificado que a 2021, que la participación de los hospitales públicos en Colombia en los objetivos de la Red Global de Hospitales Verdes es incipiente, siendo evidente el rezago en la adopción de estrategias de desarrollo sostenibles. No hay ninguno que esté generando acciones sobre el objetivo de cambio climático, mientras que el objetivo donde se concentra el mayor número de hospitales es el de manejo de residuos, donde se encuentran inscritos 134 hospitales, que representan aproximadamente el 7% del total de hospitales públicos del país. Sólo dos (2) hospitales están inscritos en el objetivo de huella de carbono, lo que refuerza indudablemente la necesidad de incorporar estrategias sostenibles buscando alcanzar “hospitales verdes” en el país.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUANTITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
--Acorde a un estudio realizado por investigadores ambientales sobre la situación de los hospitales colombianos pertenecientes a la red global de hospitales verdes durante el 2017: "(...) 86 % de los hospitales manejan residuos hospitalarios, 63 % energía y agua, 37 % liderazgo, 35 % sustancias químicas, 22 % productos farmacéuticos, 17 % compras verdes, 11 % edificios, 10 % alimentos y 9 % transporte.(...) estos resultados evidencian que las estrategias para disminuir la huella ambiental en estos hospitales es deficiente”. (https://ojs.diffundit.com/index.php/rsa/article/view/918).

--El Banco Interamericano de Desarrollo señala que en promedio un hospital produce entre 2,6 y 3,8 kilogramos de residuos, entre ordinarios y peligrosos, a la vez, el porcentaje de residuos peligrosos está entre el 42% y el 47% de los residuos totales por cama. Los datos anteriores se exacerbaron con la emergencia sanitaria por el SARS COV2. (https://blog.latamib.veolia.com/es/hospitales-verdes-una-apuesta-al-futuro-ambiental#:~:text=Un%20hospital%20produce%20en%20promedio,los%20residuos%20totales%20por%20cama).

--Se documentan casos exitosos, en Bucaramanga los programas de Hospital Verde lograron disminuir el consumo en 3.419.300 kilovatios-hora (kwh) en un mes, mientras que se redujo en 26.2 toneladas la gestión integral de residuos sólidos y líquidos de residuos peligrosos y el consumo de agua disminuyó mensualmente en 72.300 m3. (https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/767/742).

Objetivo de la acción de formación

Desarrollar las competencias y la cualificación de los trabajadores vinculados a la red pública hospitalaria y su cadena productiva en la elaboración y despliegue de estrategias que contribuyan al desarrollo sostenible de los hospitales públicos de Colombia, en alineación con el actual PND, y los referentes de estrategias globales para la protección medio ambiental, renaturalización, protección del agua, bienestar integral de la población, el desarrollo económico y la sostenibilidad en los hospitales.

PARA QUE mejoren la gestión ambiental, económica y social en los hospitales públicos bajo un enfoque de desarrollo sostenible que dé respuesta a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo para el sector salud. Así, se responde parcialmente a la necesidad detectada relacionada con la “baja inclusión y adopción de estrategias corporativas de desarrollo sostenible sociales, económicas y medioambientales en los hospitales públicos acorde con las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida””.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Diplomado	**Modalidad de formación**	Virtual
Tipo de ambiente de aprendizaje		Aula virtual	
Número de grupos	20	**Número de horas por grupo**	120
Número de beneficiarios por grupo	41	**Número de días por grupo de la AF**	30
Número de beneficiarios de la AF	820	**Número total de horas por AF**	2400

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Áreas / Procesos Misionales de Atención en Salud
Otra	Áreas / Procesos Estratégicos de Planeación y Coordinación
Otra	Áreas / Procesos Administrativos de gestión de recursos y apoyo a la prestación

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Las áreas funcionales seleccionadas son las encargadas de ejecutar los procesos tanto misionales (asistencial en salud) como administrativos de la entidad. En este sentido, buscan alcanzar los objetivos de largo plazo mediante estrategias de trabajo y seguimiento. De este modo, debe tenerse presenta que el componente de sostenibilidad es transversal en una Empresa Social del Estado, de manera que la generación de capacidades se da para todos los niveles organizacionales, por cuanto se contemplan unidades temáticas relacionadas con conocimientos, e igualmente temáticas enfocadas al actuar o aplicación, siendo el personal misional y operativo absolutamente pertinente para recibir la formación.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Nivel directivo: Gerentes y Subgerentes E.S.E, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia Científica, director técnico, jefe de oficina Control Interno
Profesional en calidad, Profesional en Sistema de Información y Atención al Usuario, Profesional en salud pública, Profesional en almacén, profesional en psicología
Nivel profesional: profesionales universitarios área salud, Enfermeros, Psicólogos,
Nivel profesional: Asesores Planeación, Asesores Calidad, jefe recursos físicos almacén, médicos especializados, Coordinación Área Asistencial, Personal médico profesional, Profesional en planeación,
Nivel profesional: Profesional en calidad, Profesional en Sistema de Información y Atención al Usuario, Profesional en salud pública, Profesional en almacén, profesional en psicología

Funciones

Función

Gerentes: Dirigir, gestionar, organizar, formular políticas y adoptar los planes, programas y proyectos necesarios para contribuir con el desarrollo social, financiero, científico, tecnológico e investigativo a través de la mejora continua y en cumplimiento de la Ley, la misión, visión y objetivos institucionales.

Auxiliar laboratorio: Apoyar la prestación de los servicios del laboratorio, participando en la ejecución y atención de los usuarios con calidad, oportunidad y calidez con el fin de colaborar con la satisfacción de las necesidades y requerimientos del usuario de la ESE

Auxiliar Administrativo: Desarrollar y apoyar los procesos y procedimientos administrativos en el área asignada, en cumplimiento de las políticas de la Administración. Desarrollar y apoyar los procesos y procedimientos administrativos en el área asignada, en cumplimiento de las políticas de la Administración. Colaborar en la ejecución de las labores administrativas encomendadas a la Dependencia

Subgerentes: Dirigir la prestación eficiente, oportuna y eficaz de los servicios de Salud propios del nivel de atención del hospital de acuerdo con los preceptos legales vigentes y los lineamientos establecidos en los planes, programas y proyectos de la entidad en cumplimiento de la misión, visión, objetivos institucionales y mejora continua de los procesos.

Subgerencia Administrativa y Financiera: Planear, dirigir y controlar con transparencia, eficacia, eficiencia y efectividad los recursos administrativos, financieros, y de talento humano con el propósito de suministrar los insumos necesarios para cumplir con la misión, visión y objetivos, dando observancia a las disposiciones normativas vigentes.

Subgerencia científica: Ejercer la supervisión del desarrollo de los programas de salud de primer nivel de atención y demás servicios de acuerdo a la habilitación de servicios de la ESE de manera eficaz, eficiente y oportuna en cumplimiento de su misión, apoyando la gestión de la Subdirección Científica.

Director técnico: Ejercer la supervisión del desarrollo los programas de salud de primer nivel de atención y especialidades de mediana complejidad de acuerdo a la habilitación de servicios ofrecidos por la de manera eficaz, eficiente y oportuna en cumplimiento de su misión, apoyando la gestión de la Subdirección Científica.

Jefe de oficina Control Interno: Promover, asesorar, actualizar y evaluar el desarrollo del sistema de control interno en la ESE, recomendando las acciones de mejoramiento continuo, para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales, con eficiencia, eficacia y efectividad.

Asesores Planeación: Asesorar y orientar la elaboración de planes, programas y proyectos, dirigiéndolos, organizándolos y formulándolos de manera tal que contribuyan con el desarrollo y cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

Asesor calidad: Asesorar, liderar y desarrollar el proceso de Auditoría y Gestión de la Calidad en la ESE, propendiendo porque la prestación del servicio de salud sea de calidad, oportuno y eficiente, propiciando la consolidación de una cultura de humanización del servicio y mejoramiento continuo.

Jefe recursos físicos almacén: Ejercer labores de planeación, coordinación, y control del Almacén general de la ESE según las políticas fijadas por la dirección de la empresa, con el fin

Profesionales médicos especializados: Coordinar la ejecución de los programas de salud de primer nivel de atención ofrecidos por la ESE de manera eficaz, eficiente y oportuna en cumplimiento de su misión, apoyando la gestión de la Subdirección Científica.

Coordinación Área Asistencial: Planear, coordinar y evaluar las acciones existentes en el área asistencial, optimizando el recurso humano, físico y técnico con el fin de asegurar una prestación de servicios con calidad, en el desarrollo de las actividades de la Institución.

Profesional en planeación: Garantizar la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, fortaleciendo la medición del desempeño de la Administración Pública, aplicando herramientas y tecnologías administrativas en el desarrollo organizacional de la entidad para que cumpla con las metas, teniendo calidad en su gestión y proporcionando satisfacción a la comunidad

Profesional en calidad: Garantizar la implementación en la Institución del PAMEC; generando logros esperados en calidad y mejoramiento continuo del proceso de la atención en salud y contribuyendo al mejoramiento de los procesos, mediante el apoyo de la aplicación de herramientas y tecnologías administrativas para el desarrollo del Sistema de Gestión Integral de Calidad de la Institución

Profesional en Sistema de Información y Atención al Usuario: Recibir, tramitar y resolver todas las reclamaciones y sugerencias que nuestros usuarios por diferentes medios, que se relacionan con el cumplimiento de la Política de Calidad, procurando que esto contribuya al mejoramiento continuo de la Institución.

Profesional en salud pública: Planear, articular y coordinar las diferentes actividades relacionadas con plan de intervenciones colectivas, atención primaria en salud, vigilancia epidemiológica, promoción de la salud y prevención del riesgo en salud de acuerdo con la disponibilidad de los recursos humanos. financieros y técnicos.

Profesional Almacén: Contribuir al mejoramiento de los procesos en la Institución, mediante el Control y administración de los Activos Fijos y Bienes operacionales según la normatividad vigente, contribuyendo a la transparencia en el manejo de los mismos con calidad y oportunidad

Profesional Financiero: Dirigir, planear, organizar, controlar y asesorar las actividades, políticas y estrategias propias del área de presupuestos y costos. Aplicando metodologías para la realización de las actividades del área las cuales faciliten la toma de decisiones, para lograr procesos productivos y efectivos.

Profesional en piscología: Brindar atención psicológica al individuo, la familia y la comunidad en prevención, diagnóstico y psicoterapia de una manera oportuna y adecuada para contribuir a la salud integral de los pacientes.

Profesional Universitario Área Salud: Ejecutar labores profesionales de análisis de laboratorio que apoyen en el diagnóstico, pronóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades de los pacientes en estudio y garantizar la correcta aplicación de las normas técnicas para el procesamiento de sangre total y sus derivados

Profesional Universitario grado 1: Aplicar sus conocimientos profesionales en actividades de promoción, prevención y rehabilitación del paciente tendientes al cumplimiento de la misión de la ESE.

Enfermero: Coordinar y supervisar las funciones del personal de salud y las actividades de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que ofrece la entidad, para lograr el cumplimiento de las metas en los diversos servicios y centros de salud

Técnico administrativo: Desarrollar los procedimientos de archivo aplicando su experticia técnica acorde con las disposiciones contenidas en la ley general de archivo, y demás disposiciones que la modifiquen o adicionen con el fin de que la documentación institucional de valor administrativo, legal, técnico e histórico de la empresa sea salvaguardada, conservada, usada adecuadamente

Función
Técnico ambiental/saneamiento: Contribuir y facilitar el cumplimiento de la legislación ambiental vigente en materia de gestión ambiental, en lo relativo al manejo de las distintas categorías de residuos hospitalarios, emisión de contaminantes atmosféricos, emisión de residuos líquidos, entre otros. -Orientar a la comunidad hospitalaria a la comprensión y toma de conciencia de los problemas amb.
Profesional saludo ocupacional: Elaborar un plan de trabajo para el año entrante de acuerdo con los resultados del año en cierre y los requisitos determinados por la ESE. Coordinar las auditorias asociadas salud ocupacional. Rendir cuentas a la alta gerencia sobre el plan de trabajo anual y las auditorías internas y externas.
Farmacia: Garantizar la disponibilidad, almacenamiento, conservación y entrega de los medicamentos y material médico quirúrgico, en cumplimiento de los lineamientos y misión del Hospital.
Auxiliar Área Salud: Apoyar la prestación de los servicios de salud, participando en la ejecución y atención de los usuarios con calidad, oportunidad y calidez con el fin de colaborar con la satisfacción de las necesidades y requerimientos del usuario de la ESE

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional
ALTA DIRECCIÓN
MEDIO
OPERATIVO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Niveles ocupacionales que ejecutan planes y políticas para los hospitales y organizaciones de salud agremiados, adoptando los programas y proyectos que se estipulen. De este modo, el nivel ocupacional de los beneficiarios se alinea con la acción de formación ya que ellos son quienes utilizan de forma sostenible los recursos de los hospitales para asegurar la protección al medio ambiente, así como el bienestar social y desarrollo económico en los hospitales públicos.

Esa importante tener en cuenta que la temática del diplomado es transversal, de manera que aplica desde el Gerente hasta al auxiliar de administrativo, en la medida que se brindan herramientas acotadas a la realidad de los hospitales para incorporar acciones estratégicas que contribuyan a la sostenibilidad financiera, social y ambiental de la ESE.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	369
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Servicios

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Salud

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Servicios

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Salud

Justificación Sector - Subsector

La Acción de Formación se clasifica en el sector servicios, subsector salud, por cuanto se focaliza en la generación de competencias en los trabajadores vinculados a los hospitales públicos de Colombia, alrededor del desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente mediante el desarrollo de estrategias sostenibles para transformar los “hospitales a hospitales verdes”.

UNIDADES TEMÁTICAS

ID	9516
UT N°	1

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA UT 1 - DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL SECTOR SALUD

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	5	**N° total de horas teóricas virtuales**	15
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		20	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de los conceptos de desarrollo sostenible y sostenibilidad hospitalaria. 1. ¿Qué es desarrollo sostenible? 1.1. Cambio climático y sus conceptos, definiciones, problemática e implicaciones para la salud y vida. 1.2. Contexto internacional, antecedentes e iniciativas en sostenibilidad, aportes de los acuerdos internacionales y de los Objetivos del Milenio. 1.3. Propósito, líneas de acción, metas y, compromisos internacionales de la Agenda 2030 de la ONU y Objetivos de Desarrollo Sostenible. 1.4. Antecedentes en Colombia y avances en los ODS como país. 1.5. Presencia de los ODS dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" y compromiso con el Acuerdo de Escazú. 2. ¿Qué es y qué implica la sostenibilidad hospitalaria? 2.1. Responsabilidad y rol del sector salud frente a los impactos en protección medio ambiental, desarrollo social y crecimiento económico. 2.2. Aplicación del SDG Compass o Brújula ODS para la definición de estrategias que aporten al desarrollo sostenible en hospitales públicos de Colombia. 2.3. Articulación de estrategias para la sostenibilidad en los Planes de Desarrollo de los hospitales para el periodo 2024-2028.

Competencias a adquirir	Articular los Objetivos de Desarrollo Sostenible en salud con las políticas ambientales vigentes y metodologías de planeación internas para apoyar el cumplimiento de metas desde el proceso o área donde labora.
Actividades de Aprendizaje	Lectura texto: Se asignará una lectura sobre los ODS en salud y sostenibilidad hospitalaria, realizando control de lectura en la evaluación de la Unidad Temática.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	20	0

ID 9517

UT N° 2

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

UNIDAD TEMÁTICA N° 2

UNIDAD TEMÁTICA UT 2 - ESTRATEGIAS GLOBALES PARA LA PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTAL

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	5	**N° total de horas teóricas virtuales**	15
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		20	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos la estrategia de hospitales verdes, así como las utilizadas para el mejor aprovechamiento de la energía y el manejo de residuos hospitalarios. 1. Antecedentes, descripción, alcance y acciones de la estrategia hospitales verdes. 1.1. La Iniciativa de "Salud sin Daño" y la agenda global para hospitales verdes y sustentables como referentes técnicos en prestadores de servicios de salud a nivel mundial. 1.2. Los 10 Objetivos y acciones propuestas como llamado a la acción desde el sector salud. 1.3. Programa "Menos Huella, Mas Salud" para la reducción de la huella ecológica en hospitales. 1.4. Experiencias exitosas en reducción huella de carbono en Colombia y Latinoamérica, reconocidas por el programa. 2.Estrategias para el mejor aprovechamiento de la Energía. 2.1. Uso racional y eficiente de energías renovables y no renovables en hospitales. 2.2. Acciones institucionales y acciones individuales para ahorro energético. 3. Estrategias eficientes en el manejo de residuos hospitalarios más allá de las normas obligatorias aplicables a los hospitales. 3.1. Gestión de residuos acorde al tipo, biológicos, químicos, solidos, líquidos y radioactivos. 3.2. Reciclaje y segundos usos de plástico, papel y tela.
Competencias a adquirir	Implementar estrategias de ahorro y uso racional y eficiente de los recursos energéticos desde su área o proceso en el hospital donde labora.
Actividades de Aprendizaje	Lluvia de ideas: Se propiciará un ejercicio de lluvia de ideas para que los participantes propongan acciones verdes en la actividad hospitalaria desde todos los procesos. El objetivo es generar propuestas innovadoras, donde se evidencie que “pequeños cambios” pueden generar grandes transformaciones en torno a la sostenibilidad ambiental de los hospitales públicos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	20	0

ID 9518

UT N° 6

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

UNIDAD TEMÁTICA N° 6

UNIDAD TEMÁTICA UT 6- ESTRATEGIAS PARA DESARROLLO ECONÓMICO EN HOSPITALES

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	14
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		16	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de desarrollo económico en hospitales. 1. Contratación basada en presupuestos como nueva alternativa en los acuerdos de voluntades entre prestadores y pagadores de servicios de salud. 1.1. Determinación de los presupuestos máximos para cubrir los servicios y tecnologías en salud no financiados con cargo a los recursos de la UPC. 1.2. Operación con presupuesto máximo y aplicación en la contratación de los hospitales públicos. 2. Pagos basados en techos presupuestales y otros mecanismos basados en asignación de presupuestos para el control financiero en la contratación en salud. 3. Recursos para la atención de la población migrante. 3.1. Orientación para la inclusión de la población migrante en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. 3.2. Cofinanciación y recursos de cooperación internacional para la atención en salud de población migrante.
Competencias a adquirir	Determinar e incorporar variables estratégicas en la gestión contractual basadas en asignación de presupuestos para el control financiero en la contratación en salud. Colaborar en la gestión sostenible y eficiente del presupuesto bajo estándares de atención y equilibrio financiero como activo estratégico para la creación de valor de los hospitales públicos. Orientar para la afiliación de población migrante desde su proceso o área acorde a su cargo en el hospital.
Actividades de Aprendizaje	Mapa conceptual: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y herramientas en torno al presupuesto del hospital, de acuerdo con lo aprendido en la unidad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	16	0

ID 9519

UT N° 7

AF N° **1**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.**

UNIDAD TEMÁTICA N° **7**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 7 - EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD**

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	5	**N° total de horas teóricas virtuales**	15
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		20	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de rendición de cuentas en salud, seguimiento al Plan de Desempeño de Gerentes de hospitales y, auditoría interna. 1. Rendición de Cuentas en Salud como práctica de un buen gobierno en la gestión pública. 1.1. ABC de la rendición de cuentas en hospitales públicos y avance en el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo institucional. 1.2. Participación social y comunitaria como mecanismos de veeduría a los logros y retos en la gestión en salud del hospital en el territorio. 2. Seguimiento al Plan de Desempeño de Gerentes de hospitales como estrategia para evaluar cumplimiento de metas semestrales acorde a los indicadores de la Resolución 473 de 2008. 2.1. Análisis de los aspectos de direccionamiento estratégico, la gestión financiera y los sistemas de información y control interno. 2.2. Evaluación del estado de implementación del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud. 2.3. Revisión de la eficiencia en los procesos logísticos y de soporte, así como al desarrollo de un clima organizacional adecuado para la gestión y orientado a la consecución de resultados. 3. Auditoría interna a la atención en salud en hospitales públicos. 3.1. Programa de Auditoria, objetivos, alcance, responsabilidades y metodología. 3.2. Seguimiento a través de la medición y análisis de indicadores. 3.3. Formulación de acciones de mejora, planes de mejora por proceso y rutas de mejora institucionales. 3.4. Retroalimentación para incorporación de mejoras en el proceso de atención en salud.
Competencias a adquirir	-Hacer seguimiento al plan de desempeño del gerente del hospital donde labora acorde con procedimientos establecido -Participar en la formulación de planes de mejora de la entidad hospitalaria desde su área o proceso.
Actividades de Aprendizaje	Creación de infografía: Se deberán relacionar gráficamente los elementos de la rendición de cuentas en salud.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	20	0

ID 9539

UT N° 3

AF N° **1**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.**

UNIDAD TEMÁTICA N° **3**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 3 - ESTRATEGIAS DE RENATURALIZACIÓN Y PROTECCIÓN DEL AGUA**

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	1	**N° total de horas teóricas virtuales**	3
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		4	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de los programas de conservación y restauración de la naturaleza. 1. Programa de Conservación de la naturaleza y su restauración ante el cambio climático. 1.1. Impacto de los servicios de salud en el ecosistema territorial. 1.2. Acciones institucionales de renaturalización en espacios y áreas de salud. 2. Hacia una economía carbono neutral con énfasis en la protección del agua. 2.1. Optimización en el uso adecuado del agua en los hospitales. 2.2. Vertimientos desde hospitales y efectos sobre el agua potable, acciones de mitigación e intervención.
Competencias a adquirir	Optimizar el uso del recurso del agua en su hospital aplicando estrategias de ahorro en su área o proceso donde labora.
Actividades de Aprendizaje	Creación de mapas mentales o de mapas conceptuales: Se brindará acceso a la herramienta interactiva para que el participante cree un mapa mental o conceptual relacionado con las estrategias de renaturalización y protección del agua, en el que incluya los temas principales abordados y proponga al menos una nueva alternativa de uso eficiente del agua.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	4	0

ID 9540

UT N° 4

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA UT 4 - ESTRATEGIAS GLOBALES PARA BIENESTAR INTEGRAL DE LA POBLACIÓN

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	14
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		16	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de las estrategias para bienestar integral. 1. La salud como derecho, hacia un sistema de salud garantista, universal, basado en un modelo de salud preventivo y predictivo. 1.1. Ley estatutaria 1751 de 2015 y derecho fundamental a la salud para garantía de acceso y equidad en salud a la población. 1.2. Principales conceptos y su alcance dentro del Sistema de Salud, derecho, equidad, acceso y, calidad. 1.3. Fomento de la participación social y ciudadana en salud. 2. Diversidad, Equidad e Inclusión. 2.1. Reconocimiento y respeto por la diversidad desde todas dimensiones (territoriales, según su género, pertenencia étnico racial y campesina, condición migrante, orientaciones sexuales e identidades de género diversas y discapacidades). 2.2. Equidad en salud como componente de la justicia social y su relación con los determinantes sociales de la salud. 2.3. Inclusión en salud con enfoque en población vulnerable, abordaje según características y manejo durante la atención en salud. 3. Trabajo digno y decente, políticas nacionales y aplicación de lineamientos para la laboralización de trabajadores del sector salud.
Competencias a adquirir	Aplicar los principios de diversidad, equidad e inclusión en el reconocimiento y respeto por la diversidad para el relacionamiento con otras personas en su área o proceso.
Actividades de Aprendizaje	Foro: Se realizará un debate asincrónico para que los participantes compartan sus posturas alrededor del bienestar integral de la población. Se planteará una estructura con diferentes momentos: Inicio y presentación, Preguntas y Argumentos, Desarrollo e, Cierre y conclusión.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	16	0

ID 9541

UT N° 5

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

UNIDAD TEMÁTICA N° 5

UNIDAD TEMÁTICA UT 5- ESTRATEGIA mhGAP PARA CONTRIBUIR AL BIENESTAR SOCIAL

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	14
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		16	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de visión y conceptualización de la estrategia mhGAP (mental health Gap Action Programme) para superar brechas en la salud mental de la población. 1. Principios generales y elementos esenciales de la práctica clínica de salud mental. 1.1. Habilidades y aptitudes para la comunicación con los individuos y pacientes. 1.2. Evaluación para determinar si existe un trastorno mental, neurológico o por consumo de sustancias. 2. Manejo de los Trastornos MNS (trastornos mentales, neurológicos y por el consumo de sustancias en el nivel de atención de la salud no especializada). 2.1. Pasos en la planificación del tratamiento acorde al riesgo individual. 2.2. Directrices para intervenciones psicosociales: psicoeducación, apoyos sociales, funcionamiento adecuado en las actividades diarias y, tratamiento psicológico. 2.3. Intervenciones farmacológicas según algoritmos de manejo del MNS. 3. Manifestaciones comunes de los trastornos MNS, características según trastornos primarios y aplicación de la Guía de Intervención mhGAP (GI-mhGAP): depresión, psicosis, epilepsia, demencia, transporte mentales y conductuales del niño y adolescencia, trastornos por consumo de sustancias.

Competencias a adquirir	Identificar los principales trastornos MNS y canalizar su atención de forma adecuada según su cargo dentro del hospital.
Actividades de Aprendizaje	Foro: Se realizará un debate asincrónico para que los participantes compartan sus posturas alrededor de los principales trastornos MNS y su manejo y atención. Se planteará una estructura con diferentes momentos: Inicio y presentación, Preguntas y Argumentos, Desarrollo e, Cierre y conclusión.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	16	0

ID 9542

UT N° 8

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN HOSPITALES PÚBLICOS.

UNIDAD TEMÁTICA N° 8

UNIDAD TEMÁTICA UT 8 UNIDAD TRANSVERSAL - RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	6
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		8	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de herramientas para la resolución de problemas complejos. 1. Retos del Entorno BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) como factor desencadenante de problemas complejos para las organizaciones de salud. 1.1. Identificación y diagnóstico de situaciones problemáticas a partir de la observación y pensamiento sistémico. 1.2. Análisis de la complejidad para su correcto abordaje: individual, grupal e, institucional. 1.3. Pasos en resolución de problemas y herramientas base: lluvia de ideas, matriz de correlación, ishikawa, diagrama de árbol. 2. Metodologías en resolución de problemas complejos. 2.1. Acuerdos cognitivos en equipos multidisciplinares que permitan la formulación de soluciones creativas sin prejuicios, creencias o pre conceptos limitantes 2.2. Juegos interactivos y Metodología LEGO para abordaje de situaciones en diferentes perspectivas 2.3. Método Kepner Tregoe para formular posibles soluciones según las implicaciones
Competencias a adquirir	Formular alternativas de solución a problemas complejos que se presenten en el servicio, área o proceso donde labora aplicar herramientas y metodologías probadas en resolución de problemas complejos.
Actividades de Aprendizaje	Mapa conceptual: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y herramientas en torno a los pasos para resolución de problemas complejos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	8	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

El proveedor de los servicios de formación corresponde a la Fundación Visión Salud, entidad sin ánimo de lucro creada en el 2006, con el propósito de aportar al crecimiento de las organizaciones del sector público y privado del país mediante la ejecución de proyectos de desarrollo institucional, social y educativo con altos estándares de calidad en los procesos. Cuenta con más de diez años de experiencia en procesos de formación continua. Sus docentes son expertos en los temas de nuestra propuesta, y tienen flexibilidad para ajustarse a los requerimientos de horarios y cobertura geográfica planteada. Dentro de su objeto social y actividad económica se encuentran servicios de formación y/o capacitación y/o actividades relacionadas.

La Fundación Visión Salud cumple con todos los requisitos solicitados en la convocatoria, entre ellos demuestra más de cuatro (4) años de constitución legal, y cumple con lo establecido en el Artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Adicionalmente demuestra más de cinco (5) años de experiencia en la prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas, presenciales y virtuales, a entidades públicas o privadas y la misma cantidad de años de experiencia en formación virtual. Esta experiencia la acredita en el periodo comprendido entre los años 2010 a 2023.

Material de formación

El material de formación es definido por los pliegos de la convocatoria No. DG-0001 de 2024 como aquel que “aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje como libro, cartilla, folleto el cual debe cumplir con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual

De este modo, el material de la acción de formación será digital con menos de dos años de producción y en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual vigente. Este tipo de material de formación está alineado con el ambiente de formación, esto es, aula virtual, el cual se pondrá a disposición de los trabajadores beneficiados para que ellos lo puedan consultar continuamente.

La metodología combinará lecciones teóricas con ejercicios prácticos, siguiendo un modelo teórico-práctico, donde el contenido que se muestra enseguida se alinea con la metodología y las unidades temáticas propuestas:

Primera unidad: Contenido sobre el concepto de desarrollo sostenible en el sector salud
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará el tablero interactivo de Padlet (https://es.padlet.com/) para organizar y relacionar los ODS con los programas y metas del Plan Nacional de Desarrollo.

Segunda unidad: Contenido sobre estrategias globales para la protección medio ambiental
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se utilizará el diagrama problema-solución de Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva para responder con acciones concretas a la problemática de ineficiencia en el uso de recurso energético en las instituciones.

Tercera unidad: Contenido sobre las estrategias de renaturalización y protección del agua
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará la pizarra de Padlet (https://es.padlet.com/) para hacer una lluvia de ideas sobre estrategias y acciones para cuidado del agua como recurso.

Cuarta unidad: Contenido sobre las estrategias globales para el bienestar integral de la población.
Aplicaciones multimedia a utilizar:Se usará la acción de realidad y opinión de la pizarra de colaboración interactiva Padlet (https://es.padlet.com/) para aclarar y clasificar la información sobre diversidad respetuosa o sesgada.

Quinta unidad: Contenido sobre la estrategia mhGAP para contribuir al bienestar social
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará la acción billete de salida de la pizarra de colaboración interactiva Padlet (https://es.padlet.com/) para que los alumnos reflexionen sobre la UT, compartan lo que han aprendido y expresen cualquier duda o área de confusión, con relación a los Trastornos MNS y como canalizar su atención de forma apropiada.

Sexta unidad: Contenido sobre las estrategias para desarrollo económico en hospitales

Séptima unidad: Contenido sobre la evaluación de cumplimiento de las estrategias de sostenibilidad

Octava Unidad: Resolución de problemas complejos
Aplicaciones multimedia a utilizar: La actividad práctica de abordaje de un problema y formulación de posibles soluciones se adelantará usando Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva de acceso gratuito.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Podcasts

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Gestión ambiental

Justificación de la Alineación

Sin duda alguna, la Acción de Formación se alinea con la ambiciosa apuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 como una oportunidad del país de fortalecer la economía sostenible.

La acción de formación se alinea con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida”, específicamente con la gestión del agua, la gestión ambiental, cuidado de la biodiversidad, protección y gestión de los servicios ecosistémicos y, la respuesta a los desafíos del cambio climático. Lo anterior porque la acción de formación brinda herramientas para implementar estrategias para el desarrollo sostenible en la salud, lo cual permite mejorar la gestión de los recursos ambientales, contribuyendo al cuidado del medioambiente, la biodiversidad y los servicios ecosistémicos.

De igual forma se alinea con la apuesta de crecimiento verde. De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación, la Política de Crecimiento Verde es un plan para aumentar la productividad y competitividad de Colombia al 2030, asegurando el uso sostenible del capital natural y la inclusión social, de manera compatible con el clima.

En este sentido, la Acción de Formación se enfoca en el desarrollo de competencias para que los trabajadores y colaboradores vinculados a los hospitales públicos diseñen e implementen estrategias sostenibles de alto impacto positivo ambiental. En síntesis, la Acción de formación contribuye al reto histórico de una apuesta ambiental, que frene la destrucción ambiental y comenzar a generar un Estado que cuide, proteja y conserve efectivamente sus recursos naturales.
La acción de formación también se encuentra alineada con la “Promoción de la salud y prevención de la enfermedad; atención integral en salud; servicios de cuidado; salud física, mental y social; salud digital; reindustrialización en el sector salud, generación de capacidad de producción local de excipientes activos, medicamentos, medicamentos genéricos, vacunas, dispositivos y partes para dispositivos médicos; servicios médicos de exportación. (Bases Plan Nacional de Desarrollo, Colombia potencia mundial de la vida 2022 – 2026)”. Lo anterior porque la acción busca la promoción de la salud y la atención integral en salud al formar en temas de sostenibilidad de los hospitales públicos, desarrollo económico de los hospitales de modo que garanticen la salud y sobre estrategias globales para el bienestar integral de la población.
Por último, la acción de alinea con “Educación de calidad y fortalecimiento pedagógico; educación económica y financiera; educación ciudadana; diversidad cultural, ambiental y social, y su relación con el territorio; construcción de paz; enfoque de género y diferencial; inclusión social y productiva de las mujeres; seguridad alimentaria y nutricional. (Bases Plan Nacional de Desarrollo, Colombia potencia mundial de la vida 2022 – 2026)”, ya que la acción de formación comprende la salud como un derecho que reconoce y respeta la diversidad en todas sus dimensiones (territoriales, según su género, pertenencia étnico racial y campesina, condición migrante, orientaciones sexuales e identidades de género diversas y discapacidades), aportando así a un enfoque diferencial.

Acción de formación especializada

La acción de formación está hecha a la medida y es especializada al responder a las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado, particularmente, hace frente al rezago que presentan los hospitales públicos en adoptar e incorporar dentro de su estrategia, prácticas integrales de desarrollo sostenible que los enruten hcia la transformación de Hospitales Verdes en articulación con las apuestas ambiciosas de desarrollo sostenible del Plan Nacional de Desarrollo vigente.

De esta forma, la acción de formación es de corta duración, cuyos contenidos y unidades temáticas se diseñaron especialmente para actualizar los conocimientos de los trabajadores beneficiarios de los hospitales y empresas agremiadas, profundizando en:
- Desarrollo sostenible en el sector salud.
- Estrategias globales para la protección medio ambiental.
- Estrategias de renaturalización y protección del agua.
- Estrategias globales para bienestar integral de la población.
- Estrategia mhGAP para contribuir al bienestar social.
- Estrategias para desarrollo económico en hospitales.
-Evaluación de cumplimiento de las estrategias de sostenibilidad.

Lo anterior permitirá a los trabajadores profundizar en conocimientos que podrán aplicar en su contexto laboral inmediato. Específicamente, los beneficiarios podrán implementar estrategias que tengan el desarrollo sostenible como eje central, cuidando de esta manera el medio ambiente y presentando alineación con las políticas nacionales como el PND actual.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos del desempeño del trabajador y la aplicación que se darán a los conocimientos, una vez culmine la acción de formación, los cuales se encuentran alineados tanto con los objetivos de la acción de formación, sus unidades temáticas y el perfil del beneficiario:

Primer resultado: Poner en marcha las estrategias que aportan a la protección medio ambiental en su hospital desde su cargo o rol.
Segundo resultado: Aplicar los conocimientos que contribuyen al bienestar social de la población en su hospital desde su cargo o rol.
Tercer resultado: Desarrollar estrategias que contribuyen al desarrollo económico en su hospital y apoyarlas desde su cargo o rol.
Cuarto resultado: Implementar prácticas en pro de la sostenibilidad en sus actividades diarias de operación hospitalaria como parte de la cultura organizacional.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos de la productividad y competitividad organizacional:

PRODUCTIVIDAD
Primer resultado: Potencializar la eficacia operativa con la que se realizan las actividades diarias hospitalarias en función de la adopción de herramientas sostenibles.

Segundo impacto: Mayor eficiencia en el uso de recursos a partir del ahorro de energía y agua en los hospitales públicos, minimizando el impacto ambiental.

Tercer impacto: Mejorar los servicios de salud a través de la adopción de estrategias integrales de desarrollo sostenible, desde el cuidado del medio ambiente, la eficiencia económica y servicios médicos con enfoque social e inclusivo.

COMPETITIVIDAD
Primer resultado: Incrementar el valor de la reputación organizacional de los hospitales públicos en temas de cuidado con el medio ambiente, eficiencia económica, diversidad y una atención en salud inclusiva.

Segundo resultado: Mayor eficiencia y mejores resultados a mediano y largo plazo en la gestión de los hospitales públicos, mediante la priorización de la sostenibilidad en el centro de la estrategia organizacional traducidas en la implementación de estrategias de desarrollo sostenible en los ámbitos sociales, económicos y medioambientales.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	820
Meta %	% 0,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	820
Meta %	% 0,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	820
Meta %	% 0,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	100
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	170
Meta %	% 58,82
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	820

Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	15300
Meta %	% 5,36

Justificación lugar de ejecución

La Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos -ACESI, es un gremio creado hace más de 20 años, que aglutina empresas sociales del estado y hospitales públicos en todo el territorio nacional, en cerca de 20 departamentos, de manera de que en las regiones donde se propone impartir la Acción de Formación, se cuentan con hospitales afiliados con quienes se concertó la ejecución de Acciones de Formación en diferentes municipios de los departamentos allí descritos. La razón por la cual se plantea la ejecución de acciones de formación en distintos lugares del territorio nacional obedece a que ACESI tiene afiliados a más del 70% de los hospitales en Colombia, de manera que la definición de la ubicación se determinó con base en los requerimientos efectuados por los hospitales de diferentes municipios de los departamentos anteriormente relacionados.

NOTA SOBRE LOS INDICADORES DE IMPACTO DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Aclaración: La Nota 1 del numeral 3.6 del Pliego de Condiciones señala textualmente: "Nota 1: Para las entidades públicas, en los indicadores 1, 2 y 3 aplica proyectar la meta al finalizar la ejecución en cero (0)". En este sentido, para la meta para los indicadores "Mejoramiento en la empleabilidad", "Retención de los trabajadores" y "Movilidad laboral" se registra e valor de cero (0) pues los asociados a ACESI son ESEs de naturaleza publica.

Lugar de ejecución

Departamento	*N° Beneficiarios*
BOYACÁ	90
CÓRDOBA	90
BOGOTÁ D.C	40
HUILA	80
BOLÍVAR	40
QUINDIO	20
GUAVIARE	20
ARAUCA	20
RISARALDA	90
CALDAS	40
SANTANDER	90
CUNDINAMARCA	60
CAUCA	60
LA GUAJIRA	20
NARIÑO	40
NORTE DE SANTANDER	20

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	Gastos operacion	$ 318.740.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 318.740.000
R08.4 Formación Virtual - Diplomado 120 horas	Formación virtual Diplomado 120 horas	$ 2.076.060.000	% 73,91	$ 0	% 0,00	$ 732.768.000	% 26,09	$ 2.808.828.000
R10.3 Garantías	Pólizas de seguro requeridas para la ejecución del proyecto	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 2.756.800	% 100,00	$ 2.756.800

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	%	Contrapartida especie	%	Contrapartida dinero	%	Valor total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	100	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 64.060.000	% 100,00	$ 64.060.000

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 2.394.800.000	% 74,97	$ 0	% 0,00	$ 799.584.800	% 25,03	$ 3.194.384.800

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 012 100	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 64.060.000	% 100,00	$ 64.060.000

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 318.740.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 318.740.000

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R10.3 Garantías	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 2.756.800	% 100,00	$ 2.756.800

AF N° : 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN : LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

Bajos niveles de satisfacción laboral y bienestar emocional de los trabajadores vinculados a los hospitales, que se agudizaron en postpandemia, afectando la salud mental de los trabajadores de la salud y contribuyendo a una disminución en su percepción de la felicidad como a un desequilibrio entre su vida laboral y la vida personal.

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	Muestra Poblacional
Encuesta	142

Fecha de diagnóstico

15/11/2023

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Muestra poblacional
1. Para los niveles Asistencial, Operativo y Táctico, enviaron información 142 hospitales correspondientes al 83,5%% de agremiados.
2. Para el nivel directivo se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondientes al 70,5% de agremiados.

La identificación de necesidades de capacitación se hizo en tres fases:
Fase 1. Aplicación de encuestas institucionales del 15 de Noviembre al 11 de Diciembre de 2023.
Fase 2. Análisis de resultados: Reuniones de Junta Directiva Noviembre 20 y Diciembre 14 de 2023.
Fase 3. Priorización de necesidades de capacitación: 17 de Enero de 2024.

Adicionalmente, en reunión de Junta Directiva del 12 de Febrero de 2024 se seleccionó el Hospital y el proceso a transformar mediante la AF. Maximizando tu Proceso; así como el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- para la AF enfocada en dicho sistema.

DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA

En primer lugar, se establecieron las necesidades de capacitación a nivel general. ACESI generó una encuesta digital de identificación de necesidades de capacitación, para ser diligenciada por las oficinas de talento humano de los hospitales y organizaciones afiliadas. Con las siguientes instrucciones:
a) Por favor diligenciar la encuesta tomando como insumos las fuentes internas de identificación de necesidades de capacitación para los niveles: Táctico (Profesionales con Personal a cargo), Operativo y Asistencial
b) Marcar con X las temáticas que responden a las necesidades de capacitación identificadas según el macroproceso al que contribuye principalmente y nivel jerárquico
c) En los campos abiertos (OTROS), donde puede incluir otras temáticas según el macroproceso, por favor describa en detalle el propósito del tema, NO solo el enunciado.

En segundo lugar, se establecieron las necesidades del nivel directivo. Estas necesidades se identificaron mediante encuesta enviada por ACESI vía correo electrónico a cada uno de los gerentes de hospitales y organizaciones afiliadas con la siguiente pregunta abierta: ¿Cuál es el principal tema que usted considera necesita capacitación para fortalecer sus competencias como Gerente y/o Directivo?

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

RESULTADOS CUALITATIVOS

En primer lugar, se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los Hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles asistencial, operativo y táctico, serán suplidos directamente por cada Hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación-PIC y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de Enero de 2024 de los temas que se alinean con el propósito de avanzar en sostenibilidad hospitalaria, la Junta procedió a priorizar por votación.

En segundo lugar, para el nivel directivo se identificó la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que posterior a la pandemia hay una percepción general de estrés, sobrecarga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

En tercer lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de Hospitales miembros para la AF. Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, con el fin de seleccionar por votación de los miembros de Junta la que sería priorizada. Los Hospitales que se postularon fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

En cuarto lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para seleccionar el catálogo y la estructura de cualificación que diera respuesta a una o más de las necesidades de formación identificadas, en las encuestas de identificación de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los Catálogos se identifican que los perfiles de cargos corresponden a cargos de procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

También se escogió fortalecer la función de "Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos" y las competencias especificas relacionadas a esta función de:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento

Finalmente, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; donde se analizaron las condiciones y requisitos del Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, los miembros de Junta determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo: Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

En primera instancia, la Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de Enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo sostenible. En Acta quedaron registrados los siguientes resultados:

-Salud como Derecho fundamental (90%)
-Hospital Verde (100%)
-Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
-Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
-Seguimiento al plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
-Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%)

En segunda instancia, se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondiente al 70,5% de los agremiados. Se agruparon y clasificaron las temáticas solicitadas, y aquellas con más del 80% de respuestas fueron:

-Manejo del estrés laboral (95%)
-Técnicas para descarga emocional (90%)
-Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (88%)
-Resolución de Conflictos (85%)
-Defensa jurídica e implicaciones (82%)

En tercera instancia, 3 hospitales postularon subprocesos o procesos Misionales, para la AF. Maximizando tu Proceso y la Junta Directiva procedió a escoger, aplicando los criterios de: riesgo / costo / volumen. Los resultados fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

En cuarta instancia, los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedieron a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la AF:

-Recepcionar y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos: 5 de 5
-Promover portafolio de productos y servicios: 0 de 5

De este modo, se escogió para mejora la función con la votación más alta, esto es, Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogieron por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 4 de 5
-Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio: 2 de 5
-Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas: 0 de 5
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento: 5 de 5

Por último, los miembros de la Junta Directiva, mediante votación escogieron la temática de la AF dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Estos son los temas que salieron de la lluvia de ideas y el análisis de alternativas:

-Vigilancia Basada en Comunidad-VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública-SIVIGILA: 1 de 5
-Gestores Comunitarios Rurales en Salud: 1 de 5
-Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas: 2 de 5
-Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales: 1 de 5

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

En seguida se presentan las acciones o hechos que generan o dan origen a la necesidad detectada, así como los efectos que se prolongan en caso de no realizar la acción de formación:

CAUSAS

Primera causa: Elevados niveles de estrés laboral por largas jornadas de trabajo.
Segunda causa: Entorno laboral marcado por situaciones de incertidumbre en el sector que generan ansiedad y miedo en los trabajadores.
Tercera causa: operación centrada en procesos y objetivos y no en las personas quienes son la razón de ser de la empresa como organización.
Cuarta causa: Persistencia en estilos de liderazgo tradicionales enfocados en la consecución de metas y no en el desarrollo y bienestar del talento humano.

EFECTOS
Primer efecto: Altos niveles de estrés que reducen la capacidad de autoconocimiento y el bienestar general de los colaboradores.
Segundo efecto: Marcada tendencia en los últimos años de incremento de los trastornos en la salud mental en el personal del sector salud.
Tercer efecto: Bajos niveles de compromiso y motivación por parte de los empleados del sector salud.
Cuarto efecto: Disminución de la productividad y desempeño laboral en los hospitales públicos.
Quinto efecto: Altos niveles de rotación del personal que inciden en mayores costos de selección e inducción.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

El bienestar y la buena salud mental son fundamentales para llevar a cabo las tareas laborales. En particular, la evidencia cuantitativa y cualitativa señala que existe una relación entre elementos de la salud mental y la felicidad con la productividad y competitividad. En este sentido, tanto los directivos como los gerentes de los hospitales y las organizaciones de salud evidencian que carecen de herramientas para gestionar el bienestar emocional entre sus trabajadores, quienes pueden tener bajas percepciones de felicidad, así como altas cargas de estrés y un desequilibrio entre su vida laboral y personal. Lo anterior se exacerba después de la pandemia, la cual permitió visibilizar las fallas en la gestión emocional en el sector salud.

DATOS CUALITATIVOS INTERNOS
-El estudio de los datos cualitativos obtenidos de la herramienta para diagnosticar las necesidades de formación enviada desde ACESI a los hospitales y empresas asociadas agremiadas encontró que el nivel directivo reconoce la importancia de una buena salud mental entre los trabajadores del sector, así como las necesidades que desde la gerencia existen para garantizar el cumplimiento de este derecho, en especial luego de la pandemia. De las opiniones, posturas y percepciones se destacan las siguientes apreciaciones:
- Uno de los grandes aprendizajes de la pandemia es que expuso la importancia de la salud mental, más en el sector salud donde en ocasiones las cargas laborales y los largos turnos no permiten que se cuide este aspecto.
-Los gerentes juegan un papel fundamental a la hora de asegurar que los colaboradores del sector se sientan bien y por ende que la productividad aumente.
-Resulta evidente la necesidad de incorporar estilos gerenciales que prioricen el bienestar y atención del talento humano, contribuyendo a la creación de ambientes laborales saludables en razón a los largos turnos de trabajo y cargas emocionales propias de la labor médico asistencial.

En las reuniones realizadas en el marco de la junta directiva de ACESI adelantadas en noviembre 30 y diciembre 14 de 2023, y en enero 17 de 2024, se evaluaron las necesidades de capacitación de los agremiados, identificando que para el nivel directivo hay una necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que, posterior a la pandemia, hay una percepción general de estrés, sobre carga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUALITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
--Peter Yamakawa, decano de ESAN Graduate School of Business, considera que en tiempos de crisis, como los que se afrontan después de la pandemia que dejó afectaciones económicas en las organizaciones y afectaciones en la salud mental y física de los trabajadores, se requiere de un liderazgo sólido que busque el bienestar emocional de sus trabajadores y su felicidad, a partir de una estrategia clara de cómo gestionar dicha felicidad. (https://www.esan.edu.pe/images/Conexion/documentos/Peter_Yamakawa_Revista_Stakeholders_17_11_22.pdf).

--Para María Jesús Alava, la felicidad es la que provoca el éxito y no al contrario, por lo cual la mejor inversión de una empresa es buscar la felicidad de sus trabajadores. En particular, la investigadora ha encontrado que los empleados con un alto nivel de capital emocional son más productivos y tienen una repercusión favorable en su salud. (https://nuestrotiempo.unav.edu/files/2019/10/nt693-firma6.pdf)

--De manera similar, una revisión de literatura científica de la felicidad en el trabajo hecha por Sánchez-Vásquez y Sánchez-Ordoñez señala que hay una necesidad de buscar entornos de bienestar y productividad que hagan frente a las necesidades y cambios de la sociedad, lo cual no solo se hace para beneficiar a los directivos de las empresas que deben impulsar el bienestar en el trabajo, también por los propios empleados. (http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200259).

--Por tanto, más que una moda, la gerencia o gestión de la felicidad se constituye en una estrategia corporativa para el desarrollo del Talento Humano que genera mayor bienestar y satisfacción para mejorar la productividad de las empresas. (https://www.elheraldo.co/columnas-de-opinion/claudia-serje/la-felicidad-un-macro-enfoque-gerencial-columna-de-claudia-serje).

***DATOS CUANTITATIVOS ***
-El estudio de los datos cuantitativos obtenidos de la herramienta para diagnosticar las necesidades de formación enviada desde ACESI a los hospitales y empresas asociadas agremiadas encontró que más del 90% del nivel directivo evidenció que requerían formación en temas asociados a la gerencia de la felicidad.

-Las reuniones de Junta Directiva de ACESI adelantadas en: noviembre 30 y diciembre 14 de 2023, y en enero 17 de 2024; donde se evaluaron las necesidades de capacitación de los agremiados, identificaron que los gerentes y directivos encuestados priorizaron dentro de las temáticas de capacitación en 2024 para el nivel directivo las siguientes:
--Manejo del estrés laboral (95%)
--Técnicas para descarga emocional (90%)
--Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (98%)

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUANTITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
--El Índice Global de Felicidad 2023, medido por la Organización de Naciones Unidas - ONU- en 157 países a partir de encuestas a ciudadanos, donde el cuestionario profundiza en su percepción sobre su calidad de vida, posicionó a Colombia en el puesto 72 y en una escala de 1 a 10, obtuvo una calificación de 5,6. Por ende, mejorar la felicidad se constituye en un reto en todos los niveles de la sociedad.
(https://worldhappiness.report/ed/2023/).

--Adicional a esto, el informe de Gallup Group, llamado State of the Global Workplace 2023, que registra las condiciones laborales de trabajadores a nivel mundial, presenta que Colombia es el noveno país con más estrés laboral en Latinoamérica. En particular, en el país el 48% de los trabajadores manifiesta presentar o haber presentado estrés laboral durante el último año; impactando su salud física y mental y afectando la productividad. (https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602).

--En una revisión de literatura científica de la felicidad en el trabajo, Sánchez-Vásquez y Sánchez-Ordoñez encuentran que algunas investigaciones afirman que (http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200259):
---Los empleados felices en su puesto de trabajo son 12% más productivos.
---Las personas felices son un 86% más creativas.
---Una empresa feliz tiene un 31% más de productividad.
---Una empresa feliz aumenta un 10% las calificaciones de clientes, tiene 55% menos rotación de personal, fideliza un 44% más a sus empleados, tiene un 41% menos de absentismo, tiene un 58% menos de problemas de seguridad y tiene un 40% menos de productos defectuosos.

Objetivo de la acción de formación

Desarrollar las competencias y la cualificación de los directivos vinculados a la red pública hospitalaria en el nivel de alta dirección en términos de un liderazgo basado en la gestión de la felicidad que permita un mejor equilibrio entre vida laboral y vida familiar tanto para los directivos y gerentes de organizaciones de salud como para los trabajadores a su cargo.

PARA QUE el nivel directivo conozca y practique las herramientas que contribuyan a aumentar el bienestar emocional de los mismos directivos y de sus trabajadores, mejorando tanto la felicidad en el trabajo como la productividad y competitividad. Así, se responde parcialmente a la necesidad detectada relacionada con la inadecuada gestión del bienestar emocional de los trabajadores del sector.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Seminario	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje		Salones (Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía, salones empresariales)	
Número de grupos	1	**Número de horas por grupo**	16
Número de beneficiarios por grupo	20	**Número de días por grupo de la AF**	2
Número de beneficiarios de la AF	20	**Número total de horas por AF**	16

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Alta dirección o estratégico.

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Las áreas funcionales seleccionadas son las encargadas de establecer los objetivos de las organizaciones y determinar acciones para su cumplimiento. En este sentido, definen objetivos de largo plazo, estrategias de trabajo y seguimiento, así como acciones y lineamientos para interactuar con otras entidades. En este sentido, el área funcional a beneficiar se alinea con la acción de formación, ya que la alta dirección es la que define las políticas y estrategias de bienestar del talento humano de los hospitales y organizaciones del sector salud.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo

Gerentes y subgerentes de hospitales públicos y Directores Ejecutivos De Asociaciones gremiales

Funciones

Función

Gerentes: Dirigir, gestionar, organizar, formular políticas y adoptar los planes, programas y proyectos necesarios para contribuir con el desarrollo social, financiero, científico, tecnológico e investigativo a través de la mejora continua y en cumplimiento de la Ley, la misión, visión y objetivos institucionales.

Subgerentes: Ejecución de labores profesionales dirección, planeación organización, supervisión, evaluación y control en la implementación y desarrollo de políticas, planes y programas en las secciones de: Gestión y desarrollo del talento humano, Gestión financiera y Gestión de ambiente y recursos físicos.

Director GREMIAL: Ejecutar las disposiciones trazadas por la Junta Directiva. Orientar estratégicamente la gestión de la Asociación y ejercer la representación legal, administrativa y financiera. Definir las políticas y directrices generales para la administración del Factor Humano y los recursos económicos, asegurando utilización con costo, beneficio y oportunidad alineado a objetivos estrategico

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

ALTA DIRECCIÓN

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Al tratarse de una acción de formación dirigida a la “Gerencia” se selecciona el nivel ocupacional ALTA DIRECCIÓN, por cuanto formulan planes y políticas para los hospitales y organizaciones de salud agremiados y quienes están a la cabeza de adoptar los programas y proyectos que se estipulen. De este modo, el nivel ocupacional de los beneficiarios se alinea con la acción de formación ya que el nivel de alta dirección o estratégico formula y está al frente de los programas que se desarrollen en los hospitales y organizaciones del sector para mejorar el bienestar y satisfacción de sus colaboradores.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	4
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación Gerencial

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Servicios

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Salud

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Servicios

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Salud

Justificación Sector - Subsector

El gremio se origina por la necesidad de responder de manera conjunta a las demandas del sector servicios, específicamente, del subsector salud, brindando vocería a los agremiados. Teniendo en mente el objetivo de fortalecer las acciones colectivas en favor de los agremiados, la acción de formación contribuye al desarrollo del sector y subsector al brindar herramientas gerenciales para directivos de hospitales públicos basados en la gerencia de la felicidad, lo cual contribuye a la competitividad y productividad de los agremiados.
En este caso específico, los beneficiarios de la acción de formación son trabajadores y colaboradores vinculados a las empresas sociales del estado u hospitales afiliados a la Asociación de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos.

UNIDADES TEMÁTICAS

ID	9520
UT N°	1

AF N°	**2**
ACCIÓN DE FORMACIÓN	**LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.**
UNIDAD TEMÁTICA N°	**1**
UNIDAD TEMÁTICA	**UT 1 - CIENCIA DE LA FELICIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES**

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		3	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de la conceptualización de la felicidad desde la psicología positiva. 1. Antecedentes, bases científicas del concepto de la felicidad, revisión del estudio de Harvard respecto a la ciencia de la felicidad en las organizaciones. 2. La paradoja de la felicidad, aproximaciones y corrientes para definir la felicidad 3. Abordaje de la felicidad desde la neurociencia

Competencias a adquirir	Conceptualizar la definición y alcance de felicidad organizacional a partir de las bases científicas que demuestran su estrecha relación con el bienestar del talento humano. Elaborar su propia definición de felicidad a partir de las diferentes aproximaciones vistas para aplicar en su vida diaria personal y laboral. Identificar y evaluar los pilares de la felicidad en el trabajo en el hospital que gerencia.
Actividades de Aprendizaje	Mapa conceptual: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y conceptos asociados a las bases científicas del concepto de la felicidad en las organizaciones y el rol gerencial.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	3	2

ID 9521

UT N° 4

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN **LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.**

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA **UT 4 TRANSVERSAL - RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS**

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		2	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de los Retos del Entorno BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) como factor desencadenante de problemas complejos para las organizaciones de salud. 1. Identificación y diagnóstico de situaciones problemáticas a partir de la observación y pensamiento sistémico. 2. Análisis de la complejidad para su correcto abordaje individual, grupal e, institucional. 3. Pasos en resolución de problemas y herramientas base (lluvia de ideas, matriz de correlación, ishikawa y diagrama de árbol).
Competencias a adquirir	Formular alternativas de solución a problemas complejos que se presenten en el servicio, área o proceso donde labora; a partir de aplicar una de las herramientas o metodologías en resolución de problemas complejos aprendidas.
Actividades de Aprendizaje	Mapa conceptual: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y herramientas en torno a los pasos para resolución de problemas complejos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	2	0

ID	9543
UT N°	2

AF N° **2**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.**

UNIDAD TEMÁTICA N° **2**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 2 - DESARROLLO DE UN LIDERAZGO BASADO EN LA FELICIDAD**

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	3		

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos del liderazgo basado en felicidad para la transformación de las organizaciones. 1. El cambio inicia por el líder, principios del ser integral y autodiagnóstico. 2. Gestión del cambio basada en el ejemplo, motivación y hábitos saludables físicos, mentales y emocionales. 3. Desarrollo de rutinas positivas para un mejor equilibrio entre vida laboral y vida personal.
Competencias a adquirir	Generar compromiso de cambio frente a un hábito saludable aprendido para aplicar en su vida diaria personal y laboral. Comprender cómo construir una cultura organizacional positiva en el hosital que gerencia a través del liderazgo socialmente inteligente.
Actividades de Aprendizaje	Conversatorio: Se propone esta actividad de aprendizaje como una herramienta pedagógica para promover el libre intercambio de ideas, experiencias, argumentos, opiniones compartidas, contradictorias y novedosa alrededor del liderazgo basado en la felicidad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	3	0

ID	9544
UT N°	3

AF N° **2**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **LIDERAZGO BASADO EN LA GERENCIA DE LA FELICIDAD PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DE SALUD.**

UNIDAD TEMÁTICA N° **3**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 3 - LAS 5 ESFERAS DE LA FELICIDAD PARA EL DESARROLLO PERSONAL**

N° total de horas prácticas presenciales	5	**N° total de horas teóricas presenciales**	3
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		8	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las necesidades identificadas en el diagnóstico en términos de las cinco esferas de la felicidad integral según el Dr. Tal Ben -Shahar y las practicas asociadas a cada una de ellas. 1. Bienestar espiritual, sistema de creencias y cambio de mentalidad, práctica de la atención plena y ejercicios de respiración 2. La triada del bienestar físico: alimento, ejercicio y, sueño. 3. Bienestar intelectual, desarrollo de capacidades mentales, ejercicios de meditación y actividad reto laberinto. 4. Bienestar emocional, dimensiones de la inteligencia emocional, técnicas de descarga emocional y actividades de biodanza y mindfulness. 5. Bienestar relacional, desarrollo de empatía y compasión y ejercicios de gratitud y actos de servicio.
Competencias a adquirir	Apropiar al menos una herramienta o práctica que fortalece una de las esferas de la felicidad para aplicarla en su vida diaria, personal e incorporarla en su ejercicio laboral como gerente de hospital público.
Actividades de Aprendizaje	Análisis de caso: Se propone esta actividad de aprendizaje una técnica de investigación cualitativa que implica análisis de un caso, partiendo de una lectura, un diagnóstico, una intervención y el planteamiento de soluciones alternativas.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	8	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

El proveedor de los servicios de formación corresponde a la Fundación Visión Salud, entidad sin ánimo de lucro creada en el 2006, con el propósito de aportar al crecimiento de las organizaciones del sector público y privado del país mediante la ejecución de proyectos de desarrollo institucional, social y educativo con altos estándares de calidad en los procesos. Cuenta con más de diez años de experiencia en procesos de formación continua. Sus docentes son expertos en los temas de nuestra propuesta, y tienen flexibilidad para ajustarse a los requerimientos de horarios y cobertura geográfica planteada. Dentro de su objeto social y actividad económica se encuentran servicios de formación y/o capacitación y/o actividades relacionadas.

La Fundación Visión Salud cumple con todos los requisitos solicitados en la convocatoria, entre ellos demuestra más de cuatro (4) años de constitución legal, y cumple con lo establecido en el Artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Adicionalmente demuestra más de cinco (5) años de experiencia en la prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas, presenciales y virtuales, a entidades públicas o privadas y la misma cantidad de años de experiencia en formación virtual. Esta experiencia la acredita en el periodo comprendido entre los años 2010 a 2023.

Material de formación

El material de formación es definido por los pliegos de la convocatoria No. DG-0001 de 2024 como aquel que “aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje como libro, cartilla, folleto el cual debe cumplir con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual.

De este modo, el material de la acción de formación será impreso con menos de dos años de producción y en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual vigente. Este tipo de material de formación está alineado con el ambiente de formación, esto es, salones empresariales, el cual se entregará a los trabajadores beneficiarios para su consulta continua. Además, se incluye el uso de aplicaciones multimedia interactivas como se describe más adelante.

La metodología combinará lecciones teóricas con ejercicios prácticos, siguiendo un modelo teórico-práctico, donde el contenido que se muestra enseguida se alinea con la metodología y las unidades temáticas propuestas:

PRIMERA UNIDAD: Contenido sobre el concepto de la felicidad desde la psicología positiva
APLICACIÓN MULTIMEDIA A UTILIZAR: Se construirán definiciones de felicidad por grupos usando Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva. Se compartirán resultados para generar una definición por consenso.

SEGUNDA UNIDAD: Contenido sobre liderazgo basado en felicidad para la transformación de las organizaciones
APLICACIÓN MULTIMEDIA A UTILIZAR: Se utilizará el tablero interactivo de Padlet (https://es.padlet.com/) para revisar la distribución del tiempo laboral y personal y analizar los resultados.

Tercera unidad: Contenido sobre las cinco esferas de la felicidad integral
APLICACIÓN MULTIMEDIA A UTILIZAR: Se usará la pizarra de Padlet (https://es.padlet.com/) para generar una lista de chequeo de las cinco esperas para revisión personal individual y grupal.

Cuarta unidad: Resolución de problemas complejos
APLICACIÓN MULTIMEDIA A UTILIZAR: La actividad práctica de abordaje de un problema y formulacion de posibles soluciones se adelantara usando Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboracion interactiva.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Video (Experiencia de Beneficiario)

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Atención integral en salud

Justificación de la Alineación

La acción de formación se alinea con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida”, específicamente con la promoción y prevención de la enfermedad, la atención integral en salud y, la salud mental. Lo anterior porque la acción de formación brinda herramientas para ejercer un liderazgo basado en la gerencia de la felicidad, lo cual permite mejorar la salud mental de los trabajadores, así como su productividad y competitividad, impactando en un servicio de mayor calidad. Los factores organizacionales pueden influir en la salud mental de las personas. Un estilo de gerencia basada en la felicidad incide directamente en el grado de satisfacción y bienestar que experimentan los empleados del sector salud en su entorno laboral y se ajusta igualmente a las apuestas del Gobierno Nacional en el aseguramiento de mejores condiciones para los trabajadores.

Acción de formación especializada

La acción de formación está hecha a la medida y es especializada al responder a las necesidades identificadas en el diagnóstico que se ejecutó, particularmente, se alinea a las necesidades que tienen los directivos de hospitales de mejorar sus competencias de liderazgo para implementar acciones enfocadas al bienestar emocional de los trabajadores.

De esta forma, la acción de formación es de corta duración, cuyos contenidos y unidades temáticas se diseñaron especialmente para actualizar los conocimientos de los directivos de los hospitales y empresas agremiadas, profundizando en:
-La ciencia de la felicidad en la gestión de las organizaciones.
-El desarrollo de un liderazgo basado en la felicidad.
-Las 5 esferas de la felicidad para el desarrollo personal.

Lo anterior permitirá a los directivos profundizar en conocimientos que podrán aplicar en su contexto laboral inmediato. Específicamente, los beneficiarios podrán liderar políticas de bienestar de los trabajadores, contribuyendo de esta forma a su salud mental y a mejoras en su productividad y competitividad.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Enseguida, se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos del desempeño del trabajador y la aplicación que se darán a los conocimientos, una vez culmine la acción de formación, los cuales se encuentran alineados tanto con los objetivos de la acción de formación, sus unidades temáticas y el perfil del beneficiario:

Primer resultado: Conocer las herramientas y prácticas que permiten hacer descarga emocional para controlar el estrés en el trabajo.
Segundo resultado: Integrar en su planeación estratégica variables relacionadas con una cultura de alta productividad y felicidad en el lugar de trabajo, contemplando la flexibilidad y autonomía para generar un balance entre vida personal y laboral de los colaboradores, y abrir espacios para el aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades tanto laborales como para el crecimiento personal de los mismos.
Tercer resultado: Aplicar herramientas y prácticas que aumentan el bienestar relacional para una mejor convivencia con sus compañeros de trabajo.
Cuarto resultado: Desarrollar hábitos saludables que mejoren el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal o familiar.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Enseguida, se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos de la productividad y competitividad organizacional:

PRODUCTIVIDAD
Primer resultado: Mejorar la calidad del trabajo y la eficacia de la organización de salud.
Segundo resultado: Aumentar el rendimiento laboral de las personas a su cargo gracias a las políticas de bienestar puestas en marcha.
Tercer resultado: Reducir la rotación de personal en la organización y niveles de ausentismo, mejorando el indicador de retención de talento humano.
Cuarto resultado: reducir costos en procesos de selección y entrenamiento, así como los asociados a salud del talento humano

COMPETITIVIDAD
Primer resultado: Establecer el liderazgo basado en la felicidad como un factor diferenciador que contribuye a un ambiente laboral propicio para los trabajadores.
Segundo impacto: Crear valor dentro y fuera de la organización de salud basado en una cultura de la felicidad que incremente las capacidades del personal, su interés en el trabajo y sus potencialidades al tener un entorno laboral más armonioso.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 0,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 0,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 0,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	10
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	170
Meta %	% 5,88
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**

Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	15300
Meta %	% 0,13

Justificación lugar de ejecución

La Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos -ACESI, es un gremio creado hace más de 20 años, que aglutina empresas sociales del estado y hospitales públicos en todo el territorio nacional, en cerca de 20 departamentos, de manera de que en las regiones donde se propone impartir la Acción de Formación, se cuentan con hospitales afiliados con quienes se concertó la ejecución de Acciones de Formación en diferentes municipios de los departamentos allí descritos. La razón por la cual se plantea la ejecución de acciones de formación en distintos lugares del territorio nacional obedece a que ACESI tiene afiliados a más del 70% de los hospitales en Colombia, de manera que la definición de la ubicación se determinó con base en los requerimientos efectuados por los hospitales de diferentes municipios de los departamentos anteriormente relacionados.

NOTA SOBRE LOS INDICADORES DE IMPACTO DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Aclaración: La Nota 1 del numeral 3.6 del Pliego de Condiciones señala textualmente: "Nota 1: Para las entidades públicas, en los indicadores 1, 2 y 3 aplica proyectar la meta al finalizar la ejecución en cero (0)". En este sentido, para la meta para los indicadores "Mejoramiento en la empleabilidad", "Retención de los trabajadores" y "Movilidad laboral" se registra e valor de cero (0) pues los asociados a ACESI son ESEs de naturaleza publica.

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	*Ciudad*	*Zona Rural*	*N° Beneficiarios*
1 LA GUAJIRA	RIOHACHA	No	20

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*% Contrapartida especie*	*% Contrapartida dinero*	*% Valor total*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Honorarios Experto Nacional MAESTRÍA	$ 6.665.600	% 100,00	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00 $ 6.665.600
R02.1 Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador nacional	Alojamiento, manutención y transporte local capacitador	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00	$ 960.000 % 100,00	$ 960.000
R04 Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	Tiquete aéreo ida y vuelta tarifa económica: Bogotá - Riohacha -Bogotá	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00	$ 800.000 % 100,00	$ 800.000
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades	Cartilla Impresa	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00	$ 1.214.000 % 100,00	$ 1.214.000
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Espacios - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomia o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	Salón empresarial	$ 3.500.000 % 87,50	$ 0 % 0,00	$ 500.000 % 12,50	$ 4.000.000
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	Gastos Operacion	$ 1.500.000 % 100,00	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00	$ 1.500.000
R10.3 Garantías	Pólizas de seguro requeridas para la ejecución del proyecto	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00	$ 250.000 % 100,00	$ 250.000
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	3	$ 0 % 0,00	$ 0 % 0,00	$ 320.000 % 100,00	$ 320.000

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 11.665.600	% 74,26	$ 0	% 0,00	$ 4.044.000	% 25,74	$ 15.709.600

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios	Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 015	3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 320.000	% 100,00	$ 320.000

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 1.500.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.500.000

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R10.3 Garantías	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 250.000	% 100,00	$ 250.000

AF N° : 3

ACCIÓN DE FORMACIÓN : DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación Alineada SNC

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

Recurrencia en fallas procedimentales e inadecuado manejo en la aplicación de instrumentos de medición de la satisfacción de los usuarios en la prestación de los servicios de salud, afectando la precisión en la identificación de las necesidades, prioridades y expectativas de los usuarios en relación con los servicios ofrecidos por el Hospital Público

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	Muestra Poblacional
Encuesta	142

Fecha de diagnóstico

15/11/2023

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Muestra poblacional
1. Para los niveles Asistencial, Operativo y Táctico, enviaron información 142 hospitales correspondientes al 83,5%% de agremiados.
2. Para el nivel directivo se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondientes al 70,5% de agremiados.

La identificación de necesidades de capacitación se hizo en tres fases:
Fase 1. Aplicación de encuestas institucionales del 15 de Noviembre al 11 de Diciembre de 2023.
Fase 2. Análisis de resultados: Reuniones de Junta Directiva Noviembre 20 y Diciembre 14 de 2023.
Fase 3. Priorización de necesidades de capacitación: 17 de Enero de 2024.

Adicionalmente, en reunión de Junta Directiva del 12 de Febrero de 2024 se seleccionó el Hospital y el proceso a transformar mediante la AF. Maximizando tu Proceso; así como el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- para la AF enfocada en dicho sistema.

DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA

En primer lugar, se establecieron las necesidades de capacitación a nivel general. ACESI generó una encuesta digital de identificación de necesidades de capacitación, para ser diligenciada por las oficinas de talento humano de los hospitales y organizaciones afiliadas. Con las siguientes instrucciones:
a) Por favor diligenciar la encuesta tomando como insumos las fuentes internas de identificación de necesidades de capacitación para los niveles: Táctico (Profesionales con Personal a cargo), Operativo y Asistencial
b) Marcar con X las temáticas que responden a las necesidades de capacitación identificadas según el macroproceso al que contribuye principalmente y nivel jerárquico
c) En los campos abiertos (OTROS), donde puede incluir otras temáticas según el macroproceso, por favor describa en detalle el propósito del tema, NO solo el enunciado.

En segundo lugar, se establecieron las necesidades del nivel directivo. Estas necesidades se identificaron mediante encuesta enviada por ACESI vía correo electrónico a cada uno de los gerentes de hospitales y organizaciones afiliadas con la siguiente pregunta abierta: ¿Cuál es el principal tema que usted considera necesita capacitación para fortalecer sus competencias como Gerente y/o Directivo?

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

RESULTADOS CUALITATIVOS

En primer lugar, se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los Hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles asistencial, operativo y táctico, serán suplidos directamente por cada Hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación-PIC y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de Enero de 2024 de los temas que se alinean con el propósito de avanzar en sostenibilidad hospitalaria, la Junta procedió a priorizar por votación.

En segundo lugar, para el nivel directivo se identificó la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que posterior a la pandemia hay una percepción general de estrés, sobrecarga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

En tercer lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de Hospitales miembros para la AF. Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, con el fin de seleccionar por votación de los miembros de Junta la que sería priorizada. Los Hospitales que se postularon fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

En cuarto lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para seleccionar el catálogo y la estructura de cualificación que diera respuesta a una o más de las necesidades de formación identificadas, en las encuestas de identificación de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los Catálogos se identifican que los perfiles de cargos corresponden a cargos de procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

También se escogió fortalecer la función de "Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos" y las competencias especificas relacionadas a esta función de:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento

Finalmente, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; donde se analizaron las condiciones y requisitos del Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, los miembros de Junta determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo: Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

En primera instancia, la Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de Enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo sostenible. En Acta quedaron registrados los siguientes resultados:

-Salud como Derecho fundamental (90%)
-Hospital Verde (100%)

-Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
-Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
-Seguimiento al plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
-Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%)

En segunda instancia, se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondiente al 70,5% de los agremiados. Se agruparon y clasificaron las temáticas solicitadas, y aquellas con más del 80% de respuestas fueron:

-Manejo del estrés laboral (95%)
-Técnicas para descarga emocional (90%)
-Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (88%)
-Resolución de Conflictos (85%)
-Defensa jurídica e implicaciones (82%)

En tercera instancia, 3 hospitales postularon subprocesos o procesos Misionales, para la AF. Maximizando tu Proceso y la Junta Directiva procedió a escoger, aplicando los criterios de: riesgo / costo / volumen. Los resultados fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

En cuarta instancia, los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedieron a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la AF:

-Recepcionar y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos: 5 de 5
-Promover portafolio de productos y servicios: 0 de 5

De este modo, se escogió para mejora la función con la votación más alta, esto es, Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogieron por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 4 de 5
-Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio: 2 de 5
-Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas: 0 de 5
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento: 5 de 5

Por último, los miembros de la Junta Directiva, mediante votación escogieron la temática de la AF dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Estos son los temas que salieron de la lluvia de ideas y el análisis de alternativas:

-Vigilancia Basada en Comunidad-VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública-SIVIGILA: 1 de 5
-Gestores Comunitarios Rurales en Salud: 1 de 5
-Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas: 2 de 5
-Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales: 1 de 5

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

En seguida se presentan las acciones o hechos que generan o dan origen a la necesidad detectada, así como los efectos que se prolongan en caso de no realizar la acción de formación:

CAUSAS
Primera causa: Fallas en el diligenciamiento de los instrumentos de medición de la satisfacción propios de la entidad.
Segunda causa: Incumplimiento en las formalidades que se deben cumplir al momento de responder una petición, queja, reclamo, denuncia o felicitación, según los lineamientos de la institución hospitalaria.
Tercera causa: Insuficientes y/o deficientes mecanismos de escucha y medición de la satisfacción de los usuarios.
Cuarta causa: Incumplimiento en la frecuencia o en los cronogramas de medición de la satisfacción, conforme a los lineamientos del Sistema de información y Atención al Usuario -SIAU.
Quinta causa: Errores en los procesos de tabulación y análisis de la información de las encuestas de satisfacción.

EFECTOS
Primer efecto: Incremento de las bajas calificaciones en la calidad del servicio por parte de los usuarios por demoras o falta de oportunidad en las respuestas a sus peticiones, quejas y reclamos debido a fallas en la

captura de la información
Segundo efecto: Insuficiencia para la toma de decisiones, sin tener la información suficiente innumerables insatisfacciones por los servicios recibidos
Tercer efecto: Afectación reputacional de la institución hospitalaria
Cuarto efecto: informe cualitativo y cuantitativo, acompañando del plan de mejora

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

La atención al usuario en la prestación de Servicios de Salud se ejecuta mediante un conjunto de procesos interrelacionados entre sí, que además de involucrar el proceso especifico de prestación de servicio de salud, abarca una serie de procesos “no clínicos o asistenciales”, sin los cuales no sería posibles atender de manera adecuada y oportuna las necesidades y expectativas de los usuarios. El SIAU -Servicio de Información y Atención al Usuario es una iniciativa gerencial diseñada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para fortalecer la calidad de los servicios. Su punto de partida es la información que proporcionan los usuarios mediante quejas, reclamos, sugerencias, inquietudes y felicitaciones sobre la atención brindada, permitiendo medir los niveles de satisfacción en cuanto a los servicios ofertados.

No obstante, se evidencian brechas de calidad en cuanto al criterio de desempeño relacionado con el proceso técnico de recolección de resultados de la evaluación del servicio de acuerdo con protocolo de servicio, procedimiento técnico y principios de confidencialidad.

En este sentido, se pretende ejecutar una formación corta que atienda de forma puntual y directa esta necesidad de formación cerrando las brechas de calidad de los auxiliares de información y servicio al cliente de los hospitales del departamento de Córdoba.

DATOS CUALITATIVOS INTERNOS

En reuniones de Junta Directiva de ACESI adelantadas el 12 de febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para identificar el catálogo y la estructura de cualificación con elementos que se alinearan a una o más de las necesidades de formación identificadas en las encuestas de diagnóstico de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los catálogos se identificaron los perfiles de cargos que corresponden a los cargos de los procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto, se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

El estudio de los datos cualitativos obtenidos de la herramienta para diagnosticar las necesidades de formación enviada desde ACESI a los hospitales y empresas asociadas agremiadas encontró que los participantes identifican que se requiere mejorar el monitoreo al cliente de acuerdo con las metodologías de evaluación y seguimiento tiene cada hospital.

De las opiniones, posturas y percepciones se destacan los siguientes aspectos:

- Es necesario a la hora de aplicar los lineamientos de atención que éstos puedan ser evaluados. Por ejemplo, variables como tiempo de espera y eficiencia deben reflejar una calidad del servicio superior en los hospitales.
- En muchos casos, la aplicación de instrumentos de evaluación se realiza solo por dar cumplimiento a las metas del SIAU, pero el personal no dimensiona la pertinencia de esta información en los propósitos de mejoramiento continuo que tienen los hospitales.
- Se han presentado situaciones donde el mismo personal diligencia las encuestas, o influyen en las respuestas del usuario, lo cual se consideran faltas graves que inciden incluso en la ética profesional.
- Aunque parece que el proceso de aplicación de las encuestas o instrumentos de evaluación definidos por el hospital fuera algo sencillo, resulta necesario brindar herramientas técnicas y procedimentales acorde con el SIAU y las políticas institucionales.
- Los auxiliares que apoyan estos procesos deben conocer aspectos técnicos desde el diseño de los instrumentos de evaluación y participar activamente proponiendo acciones de mejora.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUALITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
-- El gobierno colombiano ha establecido el Sistema Obligatorio de Calidad de la Atención de Salud. El Decreto 1011 de 2006 señala que la provisión de servicios de salud debe ser accesible y equitativa con un balance entre beneficios, riesgos y costos para lograr la adhesión y satisfacción de los usuarios. Con lo anterior, el país establece los fundamentos para la calidad en la salud a través de la implementación de diferentes mecanismos, como la habilitación de los prestadores de servicios de salud, la auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención de salud, la vigilancia y el control de la calidad de la atención de salud, y la gestión del riesgo en salud. (https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/decreto%201011%20de%202006.pdf).

--La Resolución 000256 de 2016 refuerza el Sistema de Información para la Calidad mediante disposiciones relacionadas con los indicadores para el monitoreo de la calidad en salud. Estos indicadores se estructuran bajo el presupuesto de su interrelación entre sí y el enfoque al mejoramiento de la calidad en salud que impacte en el usuario como finalidad primordial de los diferentes componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud, siendo relevantes las medidas asociadas al grado de satisfacción de los usuarios con la atención recibida.
(https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%200256%20de%202016.pdf).

-- En un estudio de la Universidad Santa Tomas del 2022 se concluye la necesidad de que las entidades de salud implementen la herramienta diseñada por el Ministerio de Salud y Protección Social, denominada Sistema de Información y Atención al Usuario-SIAU, la cual mejora la prestación de servicios y toma como fuente primaria, la quejas, reclamos y sugerencias de los usuarios (Florez et al, 2017). A pesar de que el SIAU se estructuró en las IPS, no se generan “los mecanismos necesarios para actuar conforme a la integralidad, prontitud y efectividad que debe propender toda institución de salud, pues una de sus bases de funcionamiento para la mejora continua del servicio presenta serias deficiencias en cuanto a la evaluación y diagnóstico de la calidad del servicio prestado". (https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/48500/2023NavarroJared.pdf?sequence=10).

--Uno de los pilares de excelencia en el servicio señala que “conocer al cliente es la manera de empezar cualquier proceso que tenga como meta satisfacerlo, porque es mucho más rápido y económico consultarlo, que experimentar por el método de prueba y error” (Tigani, 2006). Es por esto que al usar las técnicas adecuadas de recolección de datos se obtiene la
capacidad de conocer de primera mano tanto las fortalezas como las falencias que evidencian los usuarios de algún servicio y tema en particular.

***DATOS CUANTITATIVOS INTERNOS ***
-El estudio de los datos cuantitativos obtenidos de la herramienta para diagnosticar las necesidades de formación enviada desde ACESI a los hospitales y empresas asociadas agremiadas encontró que el 100% de los

miembros de la Junta Directiva considera prioritaria la atención a clientes internos y externos, de acuerdo con los procedimientos y la normativa, y de forma puntual, mejorar el proceso de medición y evaluación de la experiencia del usuario frente al servicio de salud, dada su importancia en los procesos de mejoramiento de calidad en la atención
-- Los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedió a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la acción de formación:
*Recibir y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa (4 votos de 5).
*Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa (4 de 5).
*Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos (5 de 5).
*Promover portafolio de productos y servicios (0 de 5).

Se escogió para mejora la función con la votación más alta: Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogió por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:
* Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa (4 votos de 5).
* Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio (2 de 5).
*Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas (0 de 5).
* Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento (5 de 5).

Es así como la recolección de información acerca de las opiniones del usuario en salud debe ser parametrizadas en un proceso, que permita realizar una traza de los datos y así determinar las estrategias a implementar que permitan tomar decisiones acertadas en el día a día de la prestación de servicios de salud, y traducirse en estrategias eficaces e impactantes frente a los hallazgos que vayan surgiendo.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUANTITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
--Un estudio de la Universidad de Córdoba sobre los servicios de SIAU evidenció que los indicadores del sistema son útiles para la toma de decisiones gerenciales. En particular, concluyó que el "75% de las IPS tienen un porcentaje de satisfacción de usuarios mayor al 90%", estableciendo que las instituciones "cumplen con la aplicación de encuestas de satisfacción a usuarios para tomar estos resultados como insumo de mejora de la calidad en la prestación del servicio". Por otro lado, "la efectividad de respuesta en las solicitudes y quejas que presentan los usuarios, ante esto, se obtuvo que el 75% de las instituciones analiza los indicadores del tiempo de respuesta de los requerimientos para emprender acciones de mejora en los servicios, así como también el 84,4%, realizan el análisis del porcentaje de quejas y reclamos respecto al total de las manifestaciones recibidas para tomar los correctivos necesarios y así alcanzar niveles altos de calidad en la prestación del servicio." (https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/30aae5a3-9649-4790-a495-27335222ec92/content). Estos datos ratifican la importancia de contar con personal entrenado que adelante de forma adecuada las mediciones de experiencia del paciente y brinde información oportuna y pertinente.

--Un estudio internacional encontró que el sistema de información ejerce una influencia del 42,6% en la gestión de los procesos de atención al paciente en una entidad pública de salud. El estudio se realizó con una muestra probabilística de 103 pacientes, evidenciando niveles de alto, medio y bajo, donde el nivel medio fue predominante tanto para la variable sistema de información y la gestión del aprendizaje. (https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124077).

--A pesar de que Colombia ha realizado esfuerzos para promover una atención de calidad, un estudio histórico de la Comisión de Salud Global de Lancet estimó que más de 22.000 colombianos mueren cada año debido a la mala calidad de la atención. De esta manera, se evidencia que la calidad de la atención sigue siendo un reto en el país y la clave de la sostenibilidad del sector. (https://documents1.worldbank.org/curated/en/933731564123661734/pdf/Evaluaci%C3%B3n-Externa-de-la-Calidad-de-la-Atenci%C3%B3n-en-el-Sector-Salud-en-Colombia.pdf).

Objetivo de la acción de formación

Desarrollar las competencias técnicas y la cualificación de los auxiliares de información y servicio al cliente para mejorar el proceso de medición y evaluación del cliente de los Hospitales Públicos de Córdoba.

PARA QUE? Mejorar la calidad de la atención en salud y, por ende, la satisfacción del usuario de los servicios de salud ejecutando estrategias que minimicen a) los errores técnicos, referidos a procesos que se deben hacer pero son omitidos por desconocimiento del personal; b)asistenciales, que están directamente relacionadas con la atención médica y del personal de la salud, y por último c) actitudinales, como los más relevantes en términos de porcentaje de insatisfacciones percibidas por los usuarios.

Así, se responde parcialmente a la necesidad detectada relacionada con la "Recurrencia en las fallas e inadecuado manejo en la aplicación de instrumentos de medición de la satisfacción de los usuarios en la prestación de los servicios de salud, afectando la precisión en la identificación de las necesidades, prioridades y expectativas de los usuarios en relación con los servicios ofrecidos por el Hospital Público".
".

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE
Nombre de la cualificación	AUXILIAR DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf).
Brecha de capital humano	Brecha de Calidad

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Taller	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje		Salones (Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía, salones empresariales)	
Número de grupos	1	**Número de horas por grupo**	8
Número de beneficiarios por grupo	20	**Número de días por grupo de la AF**	1
Número de beneficiarios de la AF	20	**Número total de horas por AF**	8

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Procesos Administrativos de gestión de recursos y apoyo a la prestación
Otra	-Procesos Misionales de Atención en Salud

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Las áreas funcionales seleccionadas son las encargadas de ejecutar los procesos tanto misionales (asistencial en salud) como administrativos de la entidad. En este sentido, buscan alcanzar los objetivos de largo plazo mediante estrategias de trabajo y seguimiento. De este modo, debe tenerse presenta que la atención de salud presencial y virtual en las Empresas Sociales del Estado se da en varias áreas funcionales, de manera que la generación de capacidades incluye distintas áreas funcionales como las seleccionadas.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Auxiliares de información y servicio al cliente 42251, CUOC
Auxiliares de información y servicio al cliente 1353, CUOC

Funciones

Función
Norma de competencia: 260101034 Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías evaluación y seguimiento
Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos

Productos

Producto
Reporte de diligenciamiento de encuestas de satisfacción

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

OPERATIVO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

El nivel ocupacional seleccionado realiza tareas rutinarias programadas previamente por el nivel medio, de este modo, el nivel ocupacional de los beneficiarios se alinea con la acción de formación ya que ellos proporcionan atención a los usuarios de salud y evaluación de la satisfacción de los servicios tanto a usuarios internos como externos de la institución, desde su rol como auxiliares de información y servicio al cliente.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	4
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Servicios

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Salud

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Servicios

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Salud

Justificación Sector - Subsector

La Acción de Formación se clasifica en el sector servicios, subsector salud, por cuanto se focaliza en la generación de competencias en los trabajadores vinculados a los hospitales públicos de Colombia, alrededor de la evaluación de la experiencia del paciente con la atención como insumo esencial en la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad.

UNIDADES TEMÁTICAS

ID	9526
UT N°	1

AF N°	**3**
ACCIÓN DE FORMACIÓN	**DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD**
UNIDAD TEMÁTICA N°	**1**
UNIDAD TEMÁTICA	**UT TRANVERSAL - RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS**

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		1	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta a los retos del entorno BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) como factor desencadenante de problemas complejos para las organizaciones de salud 1. Identificación y diagnóstico de situaciones problemáticas a partir de la observación y pensamiento sistémico. 2. Análisis de la complejidad para su correcto abordaje: Individual, grupal e institucional. 3. Pasos en resolución de : problemas y herramientas base: Lluvia de ideas, matriz de correlación, ishikawa y diagrama de árbol.
Competencias a adquirir	Formular alternativas de solución a problemas complejos que se presenten en el servicio, área o proceso donde labora aplicar herramientas y metodologías probadas en resolución de problemas complejos.
Actividades de Aprendizaje	Mapa conceptual: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y herramientas en torno a los pasos para resolución de problemas complejos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	1	1

ID 9548

UT N° 2

AF N° **3**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD**

UNIDAD TEMÁTICA N° **2**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 2 – CONSIDERACIONES GENERALES PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEDICION**

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		1	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta al conocimiento y asimilación de los aspectos generales y marco de referencia del proceso de evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios de servicios de salud en los hospitales públicos, acordes con lo estipulado en el Sistema de Información y Atención al Usuario -SIAU: 1. Definición y conceptos. 2. Marco de referencia: Sistema de Información y Atención al Usuario -SIAU 3. Relevancia de medir el nivel de satisfacción del usuario respecto a los servicios de salud 4. Usuarios que deben calificar los servicios: externos e internos. 5. Variables más significativas que inciden en el nivel de satisfacción de los usuarios. 6. Correlación con los indicadores de gestión asociados a la calidad de los servicios de salud.
Competencias a adquirir	Identificar los principales conceptos, definiciones, marco de referencia y consideraciones generales relacionados con la evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios de servicios de salud en el hospital donde labora.
Actividades de Aprendizaje	Conversatorio: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de compartir opiniones y experiencias en torno al proceso de evaluación y medición de la satisfacción de usuarios en salud,

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	1	0

ID 9549

UT N° 3

AF N° **3**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD**

UNIDAD TEMÁTICA N° **3**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 3 – HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE LA EVALUACIÓN Y MEDICIÓN**

N° total de horas prácticas presenciales	2	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		3	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta a brindar herramientas necesarias para el diseño, definición de instrumentos y alistamiento del proceso de evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios de salud recibidos: 1. Diseño de los Sistemas de Evaluación y métodos de medición de satisfacción 1.1 Población objetivo del estudio 1.2 Variables para medir para la satisfacción del usuario de servicios de salud: calidad, eficiencia, eficacia, efectividad y calidez. 2. Instrumentos de evaluación y medición 2.1 Pautas para el diseño, estructura, condiciones, tipo de preguntas y ponderación de un cuestionario para medir la satisfacción del usuario por los servicios de salud. 3. Preparación de la evaluación y medición 3.1 Definición de los servicios de salud a los que se les aplica la encuesta 3.2 Criterios para la definición de la muestra (ficha técnica) según tamaño de la población, nivel de confianza y margen de error. 3.3 Mecanismos de selección de los usuarios a ser encuestados: azar, método aleatorio simple, etc. 3.4 Frecuencia de medición y número de evaluados por día y diferentes horarios según picos de atención.
Competencias a adquirir	Apoyar el diseño del sistema de evaluación y medición de la satisfacción del usuario conforme a métodos, instrumentos, criterios y procedimientos técnicos.
Actividades de Aprendizaje	Ejercicio Análisis de caso: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de que los participantes identifiquen las fallas el diseño, instrumentos y alistamiento del proceso de evaluación y medición de la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud recibidos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	3	0

ID 9551

UT N° 4

AF N° **3**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **DESARROLLO DE HABILIDADES PARA MEJORAR LA EVALUACION Y MEDICION DE LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS DE SALUD**

UNIDAD TEMÁTICA N° **4**

UNIDAD TEMÁTICA **UT4 HERRAMIENTAS PARA LA APLICAR LA EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DE LA SATISFACCION DEL USUARIO**

N° total de horas prácticas presenciales	2	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	3		

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta a brindar las herramientas y guías para realizar una adecuada medición de la satisfacción del usuario en los diferentes servicios, con el fin de identificar debilidades, fortalezas y cambios en el mejoramiento de los servicios. 1. Pautas, condiciones y protocolos mínimos para la recolección de la información, y diligenciamiento del instrumento de evaluación y medición. 2. Recolección de resultados de la evaluación del servicio de acuerdo con protocolo de servicio, procedimiento técnico y principios de confidencialidad. 3. Clasificación y tabulación de los datos obtenidos 4. Presentación en gráficos y tablas con información estadística como insumo para el informe y consolidación del informe de satisfacción de la institución hospitalaria 5. Pautas para la presentación y socialización en los comités que participe SIAU de informes, hallazgos y necesidades de los usuarios, medidas correctivas y acciones tomadas 6. Planteamiento de propuestas y aportes para la definición de planes de mejoramiento de acuerdo con las evaluaciones más críticas.
Competencias a adquirir	Aplica instrumentos de captura de información y/o encuestas para la evaluación de la satisfacción de los usuarios frente a los servicios de salud recibidos, de acuerdo con procedimientos técnicos. Participa en la elaboración de planes de mejoramiento para alcanzar mayores niveles de satisfacción de los usuarios frente a los servicios ofrecidos por el Hospital donde labora. Competencia del la estructura No. 260101034: Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento
Actividades de Aprendizaje	Juego de simulación: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de simular la aplicación de encuesta validando el cumplimiento de los protocolos y procedimientos técnicos abordados.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	3	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

El proveedor de los servicios de formación corresponde a la Fundación Visión Salud, entidad sin ánimo de lucro creada en el 2006, con el propósito de aportar al crecimiento de las organizaciones del sector público y privado del país mediante la ejecución de proyectos de desarrollo institucional, social y educativo con altos estándares de calidad en los procesos. Cuenta con más de diez años de experiencia en procesos de formación continua. Sus docentes son expertos en los temas de nuestra propuesta, y tienen flexibilidad para ajustarse a los requerimientos de horarios y cobertura geográfica planteada. Dentro de su objeto social y actividad económica se encuentran servicios de formación y/o capacitación y/o actividades relacionadas.

La Fundación Visión Salud cumple con todos los requisitos solicitados en la convocatoria, entre ellos demuestra más de cuatro (4) años de constitución legal, y cumple con lo establecido en el Artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Adicionalmente demuestra más de cinco (5) años de experiencia en la prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas, presenciales y virtuales, a entidades públicas o privadas y la misma cantidad de años de experiencia en formación virtual. Esta experiencia la acredita en el periodo comprendido entre los años 2010 a 2023.

Material de formación

El material de formación es definido por los pliegos de la convocatoria No. DG-0001 de 2024 como aquel que “aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje como libro, cartilla, folleto el cual debe cumplir con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual.

De este modo, el material de la acción de formación será impreso con menos de dos años de producción y en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual vigente. Este tipo de material de formación está alineado con el ambiente de formación, esto es, salones empresariales, el cual se entregará a los trabajadores beneficiarios para su consulta continua. Además, se incluye el uso de aplicaciones multimedia interactivas como se describe más adelante.

La metodología combinará lecciones teóricas con ejercicios prácticos, siguiendo un modelo teórico-práctico, donde el contenido que se muestra enseguida se alinea con la metodología y las unidades temáticas propuestas, así como con las competencias técnicas para ejecutar exitosamente las funciones alineadas con la acción de formación (INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE):

Primera unidad: Contenido sobre resolución de problemas complejos.
Aplicaciones multimedia a utilizar: La actividad practica de abordaje de un problema y formulación de posibles soluciones se adelantará usando Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva.

Segunda unidad: Contenido sobre consideraciones generales proceso de evaluación y medición.
Aplicaciones multimedia a utilizar: La actividad practica de abordaje de un problema y formulación de posibles soluciones se adelantará usando Kahoot para evaluación de los conceptos más relevantes de la unidad temática.

Tercera unidad: Contenido sobre las herramientas para el diseño de la evaluación y medición
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se utilizará la herramienta Quizziz (aplicación de cuestionarios en línea) para ejercicios prácticos de diseño de encuestas de satisfacción

Cuarta unidad: Contenido sobre herramientas para la aplicar la evaluación y medición de la satisfacción del usuario
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se utilizarán las plantillas de Google Forms (aplicación de formularios en línea) para ejercicios prácticos de encuestas de satisfacción (https://docs.google.com/forms/).

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Artículo

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Atención integral en salud

Justificación de la Alineación

Sin duda alguna, la Acción de Formación se alinea con la ambiciosa apuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 como una oportunidad del país de fortalecer el sistema de salud del país.

La acción de formación se alinea con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida”, específicamente con lo que respecta a la atención integral en salud y el enfoque en la salud física, mental y social. Por una parte, la acción de formación mejora los indicadores de satisfacción del paciente, quienes sienten un trato amable, respetuoso y empático por parte del personal del hospital. Esto también puede contribuir a mejorar la imagen del hospital y a reducir las quejas y reclamos, instaurando un ambiente positivo y de confianza entre el personal y los pacientes que facilita la comunicación y la toma de decisiones y que puede verse reflejada en un aumento en la eficiencia del servicio y una atención más integral. (INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE).

Acción de formación especializada

La acción de formación está hecha a la medida y es especializada al responder a las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado, particularmente, hace frente a la brecha de calidad en la evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios por la prestación de los servicios de salud adelantada por los Auxiliares de Información y Servicio al Cliente en los Hospitales de Córdoba.

De esta forma, la acción de formación es de corta duración, cuyos contenidos y unidades temáticas se diseñaron especialmente para actualizar los conocimientos de los trabajadores beneficiarios de los hospitales y empresas agremiadas, profundizando en el diseño, aplicación y utilidad de los mecanismos de evaluación de la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios de salud recibidos.

Lo anterior permitirá a los trabajadores profundizar en conocimientos que podrán aplicar en su contexto laboral inmediato. Específicamente, los beneficiarios podrán ejecutar sus labores de evaluación y medición de la satisfacción del usuario en salud, aplicando herramientas técnicas y procedimentales acordes con la normativa y políticas internas institucionales.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos del desempeño del trabajador y la aplicación que se darán a los conocimientos, una vez culmine la acción de formación, los cuales se encuentran alineados tanto con los objetivos de la acción de formación, sus unidades temáticas y el perfil del beneficiario:

Primer resultado: R.A.5. Acoger al cliente [usuario] interno y externo acorde con procedimiento técnico, sistema de información, técnica de comunicación y protocolo de servicio.
Segundo resultado: R.A.6. Procesar la solicitud según protocolo de servicio, técnicas de comunicación, el procedimiento técnico y el uso de herramientas tecnológicas.
Tercer resultado: R.A.11. Valorar la experiencia del cliente [usuario] de acuerdo con protocolo de servicio y procedimiento técnico.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos de la productividad y competitividad organizacional:

PRODUCTIVIDAD
Primer resultado: Aumentar la eficiencia en la aplicación de los instrumentos de evaluación medida en un menor número de errores y fallas en el diseño, diligenciamiento y tabulación.
Segundo impacto: Reducir los tiempos de análisis y preparación de informes consolidados de la evaluación y medición de la satisfacción del usuario incorporando herramientas técnicas.

COMPETITIVIDAD
Primer resultado: Mejorar la competitividad de la institución hospitalaria al reconocer qué factores de calidad son más relevantes para aumentar la satisfacción de los usuarios de servicios de salud.
Segundo resultado: Mejorar la calidad en la atención en proporción al aumento de la trazabilidad de los datos del paciente de acuerdo con las atenciones recibidas

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	Valor Indicador - Meta

Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 0,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 0,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 0,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	8
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	170
Meta %	% 4,71
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	15300
Meta %	% 0,13

Justificación lugar de ejecución

La Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos -ACESI, es un gremio creado hace más de 20 años, que aglutina empresas sociales del estado y hospitales públicos en todo el territorio nacional, en cerca de 20 departamentos. En el diagnóstico realizado se identificó la brecha de calidad en materia de evaluación y medicion de la atención brindada y satisfacción del usuario que se registra especialmente en el departamento de Córdoba, de manera que se propone impartir la Acción de Formación allí, departamento donde se cuenta con hospitales afiliados con quienes se concertó la ejecución de la Acción de Formación.

NOTA SOBRE LOS INDICADORES DE IMPACTO DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Aclaración: La Nota 1 del numeral 3.6 del Pliego de Condiciones señala textualmente: "Nota 1: Para las entidades públicas, en los indicadores 1, 2 y 3 aplica proyectar la meta al finalizar la ejecución en cero (0)". En este sentido, para la meta para los indicadores "Mejoramiento en la empleabilidad", "Retención de los trabajadores" y "Movilidad laboral" se registra e valor de cero (0) pues los asociados a ACESI son ESEs de naturaleza publica.

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	Ciudad	Zona Rural	N° Beneficiarios
1 CÓRDOBA	MONTERÍA	No	20

Presupuesto de la AF

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	% Contrapartida especie		% Contrapartida dinero		% Valor total
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Honorarios Experto Nacional ESPECIALIZACIÓN	$ 2.904.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00 $ 2.904.000
R02.1 Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador nacional	Alojamiento, manutención y transporte local capacitador	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 480.000	% 100,00 $ 480.000
R04 Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	Tiquete aéreo ida y vuelta tarifa económica: Bogotá - Pitalito -Bogotá	$ 800.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00 $ 800.000
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades	Cartilla impresa	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.200.000	% 100,00 $ 1.200.000
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Espacios - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomia o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	Salón empresarial	$ 1.750.000	% 87,50	$ 0	% 0,00	$ 250.000	% 12,50 $ 2.000.000
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	Gastos de Operación	$ 840.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00 $ 840.000
R10.3 Garantías	Pólizas de seguro requeridas para la ejecución del proyecto	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 250.000	% 100,00 $ 250.000
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 180.000	% 100,00 $ 180.000

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 6.294.000	% 72,73	$ 0	% 0,00	$ 2.360.000	% 27,27	$ 8.654.000

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 015 3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 180.000	% 100,00	$ 180.000

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 840.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 840.000

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R10.3 Garantías	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 250.000	% 100,00	$ 250.000

AF N° : 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN : MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

A partir de la evaluación externa adelantada por ICONTEC para el proceso de acreditación en salud se evidenció: Baja adherencia a las guías y los protocolos en el macro proceso misional- proceso de gestión ambulatoria de los trabajadores del hospital PASTO SALUD ESE, conllevando a desenlaces de salud que no contribuyen tanto a la salud de la población como al logro de la acreditación para el hospital.

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Encuesta	142

Fecha de diagnóstico

15/11/2023

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Muestra poblacional
1. Para los niveles Asistencial, Operativo y Táctico, enviaron información 142 hospitales correspondientes al 83,5%% de agremiados.
2. Para el nivel directivo se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondientes al 70,5% de agremiados.

La identificación de necesidades de capacitación se hizo en tres fases:
Fase 1. Aplicación de encuestas institucionales del 15 de Noviembre al 11 de Diciembre de 2023.
Fase 2. Análisis de resultados: Reuniones de Junta Directiva Noviembre 20 y Diciembre 14 de 2023.
Fase 3. Priorización de necesidades de capacitación: 17 de Enero de 2024.

Adicionalmente, en reunión de Junta Directiva del 12 de Febrero de 2024 se seleccionó el Hospital y el proceso a transformar mediante la AF. Maximizando tu Proceso; así como el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- para la AF enfocada en dicho sistema.

DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA

En primer lugar, se establecieron las necesidades de capacitación a nivel general. ACESI generó una encuesta digital de identificación de necesidades de capacitación, para ser diligenciada por las oficinas de talento humano de los hospitales y organizaciones afiliadas. Con las siguientes instrucciones:
a) Por favor diligenciar la encuesta tomando como insumos las fuentes internas de identificación de necesidades de capacitación para los niveles: Táctico (Profesionales con Personal a cargo), Operativo y Asistencial
b) Marcar con X las temáticas que responden a las necesidades de capacitación identificadas según el macroproceso al que contribuye principalmente y nivel jerárquico
c) En los campos abiertos (OTROS), donde puede incluir otras temáticas según el macroproceso, por favor describa en detalle el propósito del tema, NO solo el enunciado.

En segundo lugar, se establecieron las necesidades del nivel directivo. Estas necesidades se identificaron mediante encuesta enviada por ACESI vía correo electrónico a cada uno de los gerentes de hospitales y organizaciones afiliadas con la siguiente pregunta abierta: ¿Cuál es el principal tema que usted considera necesita capacitación para fortalecer sus competencias como Gerente y/o Directivo?

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

RESULTADOS CUALITATIVOS

En primer lugar, se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los Hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles asistencial, operativo y táctico, serán suplidos directamente por cada Hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación-PIC y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de Enero de 2024 de los temas que se alinean con el propósito de avanzar en

sostenibilidad hospitalaria, la Junta procedió a priorizar por votación.

En segundo lugar, para el nivel directivo se identificó la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que posterior a la pandemia hay una percepción general de estrés, sobrecarga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

En tercer lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de Hospitales miembros para la AF. Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, con el fin de seleccionar por votación de los miembros de Junta la que sería priorizada. Los Hospitales que se postularon fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

En cuarto lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para seleccionar el catálogo y la estructura de cualificación que diera respuesta a una o más de las necesidades de formación identificadas, en las encuestas de identificación de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los Catálogos se identifican que los perfiles de cargos corresponden a cargos de procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

También se escogió fortalecer la función de "Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos" y las competencias especificas relacionadas a esta función de:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento

Finalmente, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; donde se analizaron las condiciones y requisitos del Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, los miembros de Junta determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo: Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

En primera instancia, la Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de Enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo sostenible. En Acta quedaron registrados los siguientes resultados:

-Salud como Derecho fundamental (90%)
-Hospital Verde (100%)
-Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
-Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
-Seguimiento al plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
-Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%)

En segunda instancia, se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondiente al 70,5% de los agremiados. Se agruparon y clasificaron las temáticas solicitadas, y aquellas con más del 80% de respuestas fueron:

-Manejo del estrés laboral (95%)
-Técnicas para descarga emocional (90%)
-Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (88%)
-Resolución de Conflictos (85%)
-Defensa jurídica e implicaciones (82%)

En tercera instancia, 3 hospitales postularon subprocesos o procesos Misionales, para la AF. Maximizando tu Proceso y la Junta Directiva procedió a escoger, aplicando los criterios de: riesgo / costo / volumen. Los resultados fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

En cuarta instancia, los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedieron a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la AF:

-Recepcionar y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos: 5 de 5

-Promover portafolio de productos y servicios: 0 de 5

De este modo, se escogió para mejora la función con la votación más alta, esto es, Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogieron por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 4 de 5
-Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio: 2 de 5
-Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas: 0 de 5
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento: 5 de 5

Por último, los miembros de la Junta Directiva, mediante votación escogieron la temática de la AF dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Estos son los temas que salieron de la lluvia de ideas y el análisis de alternativas:

-Vigilancia Basada en Comunidad-VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública-SIVIGILA: 1 de 5
-Gestores Comunitarios Rurales en Salud: 1 de 5
-Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas: 2 de 5
-Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales: 1 de 5

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

En seguida se presentan las acciones o hechos que generan o dan origen a la necesidad detectada, así como los efectos que se prolongan en caso de no realizar la acción de formación:

CAUSAS
Primera causa: Baja difusión de las guías y protocolos clínicos (GPC) en la atención ambulatoria en el hospital.
Segunda causa: Falta de claridad y material didáctico que permita la fácil comprensión de las GPC en atención ambulatoria.
Tercera causa: Inexistencia de acciones o estrategias efectivas para mejorar la formulación y adherencia a las GPC.

EFECTOS
Primer efecto: Bajos niveles de acreditación en el hospital, de conformidad con lo establecido en el Sistema Único de Acreditación.
Segundo efecto: Poco alcance de las estrategias de mejora en el proceso de gestión ambulatoria.
Tercer efecto: Afectación económica y reputacional por deterioros en el proceso de gestión ambulatoria.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

Hospital Pasto Salud ESE, proceso de gestión ambulatoria. El evento de formación se realizará en las instalaciones del Hospital.

Las Guías de Práctica Clínica con herramientas fundamentales para optimizar la atención de los pacientes. Tanto la evidencia cuantitativa como cualitativa señalan que estas guías ofrecen la oportunidad de mejorar la calidad de la atención en salud y promover el uso eficiente de los recursos disponibles. Para el caso del hospital Pasto Salud ESE, se detecta una debilidad en la adherencia a las guías y protocolos clínicos en el proceso de gestión ambulatoria, lo cual podría acarrear riesgos económicos y afectar la reputación institucional.

DATOS CUALITATIVOS
En reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de hospitales miembros para la acción de formación con un modelo de aprendizaje de Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024. Los Hospitales que se postularon fueron:
* Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
* Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
* ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

La selección del hospital se realizó por medio de votación entre los miembros de la Junta. Como resultado, se priorizó el hospital Pasto Salud ESE debido a su debilidad en términos de la adhesión a las guías y protocolos clínicos en el proceso de gestión ambulatoria al considerar los riesgos económicos y reputacionales que pueden derivarse de un mal proceso en este ámbito. De las opiniones, posturas y percepciones se destacan las siguientes apreciaciones:
- Las Guías de Práctica Clínica pueden impactar no solo a los profesionales de la salud, también a los pacientes por medio de una mejor calidad, seguridad y satisfacción con la atención y, así, también impacta el sistema de salud, esa es la propuesta más estratégica.
- La situación que presenta Pasto Salud es bien preocupante porque sin la adherencia a las guías en temas de atención ambulatoria se puede caer en la vulneración del derecho a la salud.
- Si bien los temas de vacunación y odontología son muy importantes, creo que es fundamental apoyar la baja adherencia a las GPC en la atención ambulatoria para evitar pérdidas en la calidad de la atención médica y la eficiencia de recursos.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUALITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
--La Guía de Práctica Clínica se define como un conjunto de recomendaciones que optimizan el cuidado del paciente basándose en la revisión sistemática de la evidencia y en la evaluación de los beneficios y perjuicios de las opciones en la atención a la salud. De este modo, las guías brindan la oportunidad de mejorar la calidad de la atención, reducir la variabilidad en la práctica clínica, promover la eficiencia en el uso de los recursos y mejorar la comunicación entre el personal de salud y los usuarios. (https://www.iets.org.co/Archivos/79/Guia_de_Adopcion_VF.pdf).

-- Además, las Guías de Práctica Clínica son fundamentales para la prestación de servicios. En el país éstos empezaron a implementarse como respuesta a la necesidad de garantizar la calidad y sostenibilidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud. De esta manera, varias leyes buscaron aportar a la calidad de los servicios (Ley 1122 de 2007, Ley 1438 de 2011, Ley 1751 de 2015), mientras que desde 2006 se establecen lineamientos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en salud y desde la Resolución 2003 de 2014 se exigen los procedimientos para el desarrollo o adopción de las Guías de Práctica Clínica. (https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/4343ab34-177c-44cb-813c-370c1681fad1/content).

-- Una revisión de literatura de abril de 2023 adelantada por la Universidad de Antioquia, establece que la poca adherencia a las Guías de Práctica Clínica tiene consecuencias médicas, económicas y psicosociales. Por ejemplo, pueden darse “retrasos en la recuperación, recaídas, aparición de complicaciones y valoración errónea de la efectividad real del tratamiento”, haciendo que se cambien los tratamientos por otros más potentes y tóxicos con mayor riesgo de efectos secundarios agudos o dependencia de medicamentos en el largo plazo. También puede haber aumentos en los gastos en salud y en las pérdidas tanto por el sufrimiento físico como psicológico de las “complicaciones y secuelas de la enfermedad en caso de un tratamiento fallido”. Lo anterior evidencia la relevancia de contar con altos niveles de adherencia a Guías de Práctica Clínica - GPC y evaluar sistemáticamente la adherencia a ellas; factor que es tenido en cuenta dentro de la evaluación de acreditación en salud. (https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/35018/3/BlanquicettLaura_Abril2023_RevisionBiliograficaGPC.pdf).

***DATOS CUANTITATIVOS ***
-En reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de hospitales miembros para la acción de formación con un modelo de aprendizaje de Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024. Cada hospital postuló subprocesos o procesos misionales y la votación se hizo teniendo en cuenta criterios de riesgo, costo y volumen con los siguientes resultados:
*Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
*Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
*ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

Se priorizó Pasto Salud ESE, quien presentó una baja adhesión a las Guías de Práctica Clínica en el proceso de gestión ambulatoria. Esta decisión radica en la importancia del tema y sus posibles impactos tanto en la calidad del servicio como en la eficiencia de los recursos que se utilizan.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUANTITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
--Un estudio de la Universidad Javeriana encontró que el 91% de las respuestas de los prestadores de servicios de salud señalaban que conocían las Guías de Práctica Clínica, pero solo el 85% las ha usado y el 89% percibió barreras al momento de usarlas. De este modo, aunque la mayor parte de los prestadores conocen las guías, perciben barreras al momento de implementarlas y adherirlas. (https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/21%20(2022)/54570443006/index.html).

--Similarmente, una evaluación de las actitudes del personal de salud del instituto Nacional de cancerología respecto a las Guías de Práctica Clínica señaló que el 80,1% conocía al menos una guía de práctica clínica y de ellos el 77,3% la aplicaba en su práctica clínica, destacando de esta manera la importancia en la profesión ya que daban confianza en la toma de decisiones y tenían credibilidad. A pesar de lo anterior, algunas barreras en su aplicación se asociaron a la reducida aplicabilidad, poca flexibilidad, falta de disponibilidad y de cultura para utilizarlas, así como de equipos multidisciplinarios que se encarguen de ellas. (https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/43443/44701).

--También, un estudio cuantitativo, observacional, descriptivo de corte transversal, adelantado en 2022 por la Fundación Universitaria del Área Andina, sobre 183 historias clínicas con diagnóstico de trastorno venoso, identificar que "el nivel de adherencia por parte del personal médico vascular a la guía de práctica clínica para el manejo del trastorno venoso, fue de un 75% siendo deficiente la adherencia a este; la verificación de las ayudas diagnostica se adhiere en un 72% y al identificar las recomendaciones establecidas arrojó un 47%, siendo muy deficiente." (https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4683/ARTICULO%20NIVEL%20DE%20ADHERENCIA%20DEL%20PERSONAL%20M%C3%89DICO%20VASCULAR%20A%20LA%20GU%C3%8DA%20DE%20PR%C3%81CTICA%20CL%C3%8DNICA%20INSTITUCIONAL%20PARA%20EL%20MANEJO%20DEL%20TRASTORNO%20VENOSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Objetivo de la acción de formación

Desarrollar las competencias y la cualificación de los trabajadores del hospital Pasto Salud ESE en términos de la formulación e implementación de estrategias efectivas para mejorar la adherencia a las Guías de Práctica Clínica-GPC en el proceso de gestión ambulatoria, las cuales permitan avanzar en el logro de la acreditación en salud y la obtención de mejores resultados en salud para la población.

PARA QUE los trabajadores del hospital Pasto Salud ESE implementen las GPC en el proceso de gestión ambulatoria, aumentando la calidad del servicio prestado y la eficiencia de los recursos utilizados. Así, se responde parcialmente a la necesidad detectada relacionada con “baja adherencia a las guías y los protocolos en el macro proceso misional- proceso de gestión ambulatoria de los trabajadores del hospital PASTO SALUD ESE, conllevando a desenlaces de salud que no contribuyen tanto a la salud de la población como al logro de la acreditación para el hospital”.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Maximizando tu proceso	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje		Salones (Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía, salones empresariales)	
Número de grupos	1	**Número de horas por grupo**	24
Número de beneficiarios por grupo	10	**Número de días por grupo de la AF**	3
Número de beneficiarios de la AF	10	**Número total de horas por AF**	24

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Áreas Asistenciales en Salud

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Las áreas funcionales seleccionadas son las encargadas de la atención médica en pacientes que no requieren hospitalización, las cuales abarcan a los responsables del acceso y admisión al hospital, de las urgencias ambulatorias y triage, de las prueba diagnósticas, quirófano ambulatorio, rehabilitación y farmacia. En este sentido, el área funcional a beneficiar se alinea con la acción de formación, ya que son quienes implementan las GPC en el proceso de gestión ambulatoria.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Profesionales y especialistas.

Funciones

Función
Los cargos seleccionados desempeñan un papel crucial al proporcionar atención durante el proceso de gestión ambulatoria a los usuarios del hospital, estableciendo un contacto directo que fortalece la conexión entre el personal y los beneficiarios. En este sentido, estos roles se encuentran intrínsecamente alineados con la acción de formación, ya que recaen sobre ellos la responsabilidad de llevar a cabo la implementación efectiva de las GPC en el proceso de gestión ambulatoria. Este compromiso no solo garantiza la aplicación práctica de las directrices, sino que también contribuye significativamente a la mejora continua de la calidad asistencial y al bienestar general de los usuarios del hospital.

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

MEDIO

OPERATIVO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Niveles ocupacionales que brindan atención a los usuarios de salud en el proceso de gestión ambulatoria. De este modo, el nivel ocupacional de los beneficiarios se alinea con la acción de formación ya que ellos son quienes aplican las directrices de las GPC y aseguran una ejecución óptima que maximice los beneficios de los pacientes y contribuyan a una mejora continua de la calidad del servicio de salud en el proceso de gestión ambulatoria.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	2
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Servicios

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Salud

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Servicios

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Salud

Justificación Sector - Subsector

El gremio se origina por la necesidad de responder de manera conjunta a las demandas del sector servicios, específicamente, del subsector salud, brindando vocería a los agremiados. Teniendo en mente el objetivo de fortalecer las acciones colectivas en favor de los agremiados, la acción de formación contribuye al desarrollo del sector y subsector al brindar herramientas para apropiar las GPC en el proceso de gestión ambulatoria para el hospital Pasto Salud ESE.

En este caso específico, los beneficiarios de la acción de formación son trabajadores y colaboradores de Pasto Salud ESE, hospital afiliado a la Asociación de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos.

UNIDADES TEMÁTICAS

ID	9556
UT N°	1

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA **UT 1 - RECONOCIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA**

N° total de horas prácticas presenciales	3	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	4		

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta al reconocimiento y diagnóstico del proceso de gestión ambulatoria con énfasis en la formulación de Guías de Práctica Clínica- GPC y protocolos de atención. 1. Observación directa del proceso de atención en el servicio ambulatorio a través de una visita a la sede. 2. Revisión documental del procedimiento de formulación de las GPC, las GPC adoptadas y adaptadas, los mecanismos de medición de adherencia y los informes y reportes de auditoría interna. 3. Entrevista al líder de gestión ambulatoria frente a las oportunidades de mejora identificadas previamente en la visita de acreditación.
Competencias a adquirir	Describir las causas que generan una baja adherencia a GPC en su hospital participando en el diagnóstico del proceso.
Actividades de Aprendizaje	Debate: Se habilitará un espacio para analizar el diagnóstico del proceso de gestión ambulatoria con énfasis en la formulación de las GPC y protocolos de atención.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	4	3
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	4	3
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	4	3

ID 9557

UT N° 2

AF N° **4**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.**

UNIDAD TEMÁTICA N° **2**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 2 - CREACIÓN Y/O DISEÑO DE SOLUCIONES Y MEJORAS PARA LA ADHERENCIA A GPC**

N° total de horas prácticas presenciales	5	**N° total de horas teóricas presenciales**	3
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	8		

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta a la creación y diseño de soluciones y mejoras para la adherencia a GPC. 1. Presentación de oportunidades de mejora producto de la fase de reconocimiento y diagnóstico. 2. Formulación de recomendaciones para la construcción participativa de un plan de acción inmediato a partir de ideas innovadoras. 3. Mesa de trabajo con el equipo de autoevaluación y mejora de los estándares cliente asistencial - ambulatorio, para revisión de alternativas de solución y evaluación de costo beneficio de estas. 4. Identificación de necesidades inmediatas de capacitación al equipo de autoevaluación y mejora del estándar cliente asistencial – ambulatorio. 5. Diseño de prueba piloto para formulación y evaluación de GPC acorde a la metodología escogida en las alternativas. 6. Levantamiento de inventario de productos o entregables requeridos para la optimización del proceso.
Competencias a adquirir	Formular recomendaciones e insumos para la construcción del plan de acción inmediato de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
Actividades de Aprendizaje	Discusión en grupos: Se habilitará un espacio en grupos para analizar el diseño de las soluciones para la adherencia a las GPC, de acuerdo con lo desarrollado en la unidad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	8	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	8	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	8	0

ID 9558

UT N° 4

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA UT TRANSVERSAL – RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		1	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta a los retos del entorno BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) como factor desencadenante de problemas complejos para las organizaciones de salud. 1. Identificación y diagnóstico de situaciones problemáticas a partir de la observación y pensamiento sistémico. 2. Análisis de la complejidad para su correcto abordaje: Individual, grupal e, institucional. 3. Pasos en resolución de problemas y herramientas base: Lluvia de ideas, matriz de correlación, ishikawa, diagrama de árbol.
Competencias a adquirir	Formular alternativas de solución a problemas complejos que se presenten en el servicio, área o proceso donde labora, a partir de la aplicación de las herramientas o metodologías en resolución de problemas complejos aprendidas.
Actividades de Aprendizaje	Mapa conceptual: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y herramientas en torno a los pasos para resolución de problemas complejos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	1	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	1	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	1	0

ID 9559

UT N° 5

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.

UNIDAD TEMÁTICA N° 5

UNIDAD TEMÁTICA UT 5 - REVISIÓN Y CONSOLIDACIÓN PARA INCORPORACIÓN DE MEJORAS AL PROCESO

N° total de horas prácticas presenciales	4	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	6		

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta a la revisión y consolidación/ montaje. 1. Formulación del plan de mejora para el corto y mediano plazo para consolidar las acciones de mejora y estrategias adelantadas. 2. Revisión de los instrumentos diseñados para la evaluación y medición de la adherencia a las GPC. 3. Revisión de la aplicación de los instrumentos diseñados sobre una muestra seleccionada de historias clínicas para medir adherencia. 4. Pautas para la presentación de informes de evaluación de eficacia y efectividad de GPC.
Competencias a adquirir	Revisar y ajustar los instrumentos para la evaluación de la adherencia a las GPC.
Actividades de Aprendizaje	Creación de infografía: Se deberán relacionar gráficamente la ruta a seguir para que el hospital se adhiera a las GPC.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	6	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	6	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	6	0

ID 9574

UT N° 3

AF N° **4**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **MEJORAMIENTO EN LA ADHERENCIA A GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EN EL PROCESO DE GESTIÓN AMBULATORIA.**

UNIDAD TEMÁTICA N° **3**

UNIDAD TEMÁTICA **UT 3 - IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE GPC**

N° total de horas prácticas presenciales	3	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		5	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en la implementación de estrategias innovadoras. 1. Capacitación al equipo de autoevaluación y mejora en las estrategias y acciones para mejorar la formulación y evaluación de GPC. 2. Capacitación en resolución de problemas complejos, contenidos correspondientes a la UT Transversal para ACESI como gremio. 3. Taller de formulación de una GPC. 4. Taller de construcción de instrumentos de evaluación de adherencia a GPC.
Competencias a adquirir	Utilizar las estrategias de mejora innovadoras diseñadas para la formulación y evaluación de las GPC en su hospital.
Actividades de Aprendizaje	Conversatorio: Se habilitará un espacio para reflexionar acerca de las estrategias innovadoras que surgieron en el desarrollo de la unidad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	5	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	5	0
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	5	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

El proveedor de los servicios de formación corresponde a la Fundación Visión Salud, entidad sin ánimo de lucro creada en el 2006, con el propósito de aportar al crecimiento de las organizaciones del sector público y privado del país mediante la ejecución de proyectos de desarrollo institucional, social y educativo con altos estándares de calidad en los procesos. Cuenta con más de diez años de experiencia en procesos de formación continua. Sus docentes son expertos en los temas de nuestra propuesta, y tienen flexibilidad para ajustarse a los requerimientos de horarios y cobertura geográfica planteada. Dentro de su objeto social y actividad económica se encuentran servicios de formación y/o capacitación y/o actividades relacionadas.

La Fundación Visión Salud cumple con todos los requisitos solicitados en la convocatoria, entre ellos demuestra más de cuatro (4) años de constitución legal, y cumple con lo establecido en el Artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Adicionalmente demuestra más de cinco (5) años de experiencia en la prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas, presenciales y virtuales, a entidades públicas o privadas y la misma cantidad de años de experiencia en formación virtual. Esta experiencia la acredita en el periodo comprendido entre los años 2010 a 2023.

Para este caso, se contará con 3 capacitadores simultáneamente, uno con experiencia y competencias relacionadas con la innovación de procesos, otro con experiencia y competencias relacionadas con diseño y, el último con experiencia y competencias técnicas del proceso de gestión ambulatoria. Además, cuando finalice la formación, el capacitador debe elaborar un informe de análisis de los resultados de la formación y el impacto que se generó al hospital Pasto Salud ESE.

Material de formación

El material de formación es definido por los pliegos de la convocatoria No. DG-0001 de 2024 como aquel que “aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje como libro, cartilla, folleto el cual debe cumplir con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual.

De este modo, el material de la acción de formación será impreso con menos de dos años de producción y en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual vigente. Este tipo de material de formación está alineado con el ambiente de formación, esto es, las instalaciones de Pasto Salud ESE, el cual se pondrá a disposición de los trabajadores beneficiados para que ellos lo puedan consultar continuamente durante la acción de formación. Además, la acción de formación incluye el uso de aplicaciones multimedia interactivas.

La metodología combinará lecciones teóricas con ejercicios prácticos, siguiendo un modelo teórico-práctico con más del 60% de las horas totales como horas prácticas, donde el contenido que se muestra enseguida se alinea con la metodología y las unidades temáticas propuestas:
Primera unidad: Contenido sobre el reconocimiento y diagnóstico del proceso de gestión ambulatoria
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva de acceso gratuito para hacer un análisis de causa raíz del problema.

Segunda unidad: Contenido sobre la creación y/o diseño de soluciones y mejoras para la adherencia a GPC
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se utilizará el tablero interactivo de Padlet (https://es.padlet.com/) para conectar acciones propuestas y responsables para el plan de acción.

Tercera unidad: Contenido sobre las estrategias de innovadoras para la formulación y evaluación de GPC

Cuarta unidad: Resolución de problemas complejos
Aplicaciones multimedia a utilizar: La actividad practica de abordaje de un problema y formulación de posibles soluciones se adelantará usando Padlet (https://es.padlet.com/), pizarra de colaboración interactiva de acceso gratuito.

Quinta unidad: Contenido sobre la revisión y consolidación para incorporar mejoras al proceso
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará la pizarra de Padlet (https://es.padlet.com/) para generar una lista de chequeo de verificación de instrumentos o productos desarrollados para evaluar la adherencia de las GPC.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Infografía (Póster)

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Atención integral en salud

Justificación de la Alineación

Sin duda alguna, la Acción de Formación se alinea con la ambiciosa apuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 como una oportunidad del país de fortalecer la atención en salud de calidad.

La acción de formación se alinea con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida”, especialmente en lo que respecta a la atención integral en salud y el enfoque en la salud física, mental y social. Esta conexión se fundamenta en la capacidad de la acción de formación para proporcionar herramientas esenciales que contribuyen significativamente a alcanzar niveles destacados de adherencia a las GPC en el proceso de gestión ambulatoria del Hospital Pasto Salud ESE. Este enfoque no solo persigue la acreditación en salud del hospital, sino que también tiene como objetivo mejorar y optimizar la prestación de servicios, brindando una atención más eficiente y de mayor calidad para el beneficio integral de la comunidad atendida.

La relevancia de la acción de formación se destaca aún más al considerar su impacto directo en el fortalecimiento de las capacidades del personal médico y administrativo del Hospital Pasto Salud ESE. Al ofrecer una formación integral que abarque no solo aspectos clínicos, sino también administrativos y de gestión, se potencian las habilidades necesarias para una atención médica holística y eficaz. Este enfoque multifacético no solo fortalece la calidad asistencial, sino que también promueve la eficiencia operativa en el manejo de recursos y procesos internos, permitiendo al hospital cumplir con sus metas de manera más efectiva.

Además, la acción de formación se erige como un pilar fundamental en la consolidación de una cultura organizacional basada en la excelencia y la mejora continua. Al fomentar la actualización constante de conocimientos y la adopción de las GPC, se promueve un ambiente propicio para la innovación y la adaptabilidad frente a los desafíos cambiantes del sector de la salud. Esta acción de formación no solo contribuye a la acreditación y reconocimiento externo del Hospital, sino que también impulsa una mejora sostenible y a largo plazo en la calidad de los servicios, estableciendo así las bases para un modelo de atención integral que responda de manera efectiva a las necesidades de la comunidad y se posicione como referente en el ámbito nacional e internacional.

Acción de formación especializada

La acción de formación está hecha a la medida y es especializada al responder a las necesidades identificadas en el diagnóstico que se ejecutó, particularmente, hace frente a la baja adherencia de las GPC en gestión de riesgo ambulatoria en el hospital Pasto Salud ESE.

De esta forma, la acción de formación es de corta duración, cuyos contenidos y unidades temáticas se diseñaron especialmente para actualizar los conocimientos de los trabajadores beneficiarios de los hospitales y

empresas agremiadas, profundizando en:
- El reconocimiento y diagnóstico del proceso de gestión ambulatoria con énfasis en la formación de GPC y protocolos de atención.
- La creación y diseño de soluciones y mejoras para la adherencia a GPC
- La implementación de estrategias innovadoras para la formulación y evaluación de GPC y resolución de problemas complejos.
- La revisión y consolidación o el montaje para incorporar las mejoras en el proceso.

Lo anterior permitirá a los trabajadores profundizar en conocimientos que podrán aplicar en su contexto laboral inmediato. Específicamente, los beneficiarios podrán apropiar e implementar las GPC en el proceso de gestión ambulatoria, permitiendo que el hospital obtenga la acreditación en salud y mejore la calidad y eficiencia de sus servicios

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Enseguida, se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos del desempeño del trabajador y la aplicación que se darán a los conocimientos, una vez culmine la acción de formación, los cuales se encuentran alineados tanto con los objetivos de la acción de formación, sus unidades temáticas y el perfil del beneficiario:
Primer impacto: Formular estrategias efectivas para mejorar la adherencia a las GPC a partir de ideas innovadoras.
Segundo impacto: Participar en la construcción de instrumentos y herramientas para evaluar la adherencia a GPC.
Tercer impacto: Presentar informes de evaluación de eficacia y efectividad de GPC.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Enseguida, se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos de la productividad y competitividad organizacional:

PRODUCTIVIDAD
Primer impacto: Aumentar los niveles de adherencia a GPC comparables con las mejores prácticas nacionales.
Segundo impacto: Ofrecer un mejor proceso de gestión ambulatoria con la incorporación de estrategias efectivas de mejora.

COMPETITIVIDAD
Primer impacto: Lograr la acreditación en salud para el hospital Pasto Salud ESE.
Segundo impacto: Incrementar los desenlaces buenos en salud para la población a su cargo..

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Meta %	% 0,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Meta %	% 0,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10

Meta %	% 0,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	1
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	170
Meta %	% 0,59
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	15300
Meta %	% 0,07

Justificación lugar de ejecución

La Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos -ACESI, es un gremio creado hace más de 20 años, que aglutina empresas sociales del estado y hospitales públicos en todo el territorio nacional. Entre los hospitales agremiados se encuentra PASTO SALUD ESE, una entidad pública descentralizada a nivel municipal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa. Establecida en el Municipio de Pasto mediante el Acuerdo No. 004 del 13 de febrero de 2006, emitido por el Concejo Municipal de Pasto, en concordancia con la legislación vigente y como integrante del Sistema de Seguridad Social en Salud. Por esta razón, la acción de formación se ejecutará en las instalaciones del hospital PASTO SALUD ESE.

NOTA SOBRE LOS INDICADORES DE IMPACTO DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Aclaración: La Nota 1 del numeral 3.6 del Pliego de Condiciones señala textualmente: "Nota 1: Para las entidades públicas, en los indicadores 1, 2 y 3 aplica proyectar la meta al finalizar la ejecución en cero (0)". En este sentido, para la meta para los indicadores "Mejoramiento en la empleabilidad", "Retención de los trabajadores" y "Movilidad laboral" se registra e valor de cero (0) pues los asociados a ACESI son ESEs de naturaleza publica.

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	*Ciudad*	*Zona Rural*	*N° Beneficiarios*
1 NARIÑO	PASTO	No	10

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Honorarios Experto Nacional ESPECIALIZACIÓN	$ 8.712.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 8.712.000
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Honorarios Experto Nacional ESPECIALIZACIÓN	$ 8.712.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 8.712.000
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Honorarios Experto Nacional ESPECIALIZACIÓN	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 8.712.000	% 100,00	$ 8.712.000
R02.1 Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador nacional	"Alojamiento, manutención y transporte local capacitador 3 días x 3 docentes"	$ 4.320.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 4.320.000
R04 Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	3 Tiquetes aéreos ida y vuelta tarifa económica: Bogotá - Pasto -Bogotá	$ 2.400.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 2.400.000
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades	Cartilla impresa	$ 600.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 600.000
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	Gastos de Operación	$ 3.800.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 3.800.000
R10.3 Garantías	Pólizas de seguro requeridas para la ejecución del proyecto	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 500.000	% 100,00	$ 500.000
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 800.000	% 100,00	$ 800.000

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 28.544.000	% 74,03	$ 0	% 0,00	$ 10.012.000	% 25,97	$ 38.556.000

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	*% de Beneficiarios*	*Número de beneficiarios de transferencia*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 020	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 800.000	% 100,00	$ 800.000

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 3.800.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 3.800.000

Presupuesto Garantías

Rubro	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R10.3 Garantías	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 500.000	% 100,00	$ 500.000

AF N° : 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN : MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

Manejo inmediato inadecuado ante accidentes y situaciones de emergencia comunes entre los trabajadores campesinos, las cuales se presentan en el desarrollo de la actividad agrícola y generan daño e incapacidad en esta población

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Encuesta	142

Fecha de diagnóstico

15/11/2023

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Muestra poblacional
1. Para los niveles Asistencial, Operativo y Táctico, enviaron información 142 hospitales correspondientes al 83,5%% de agremiados.
2. Para el nivel directivo se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondientes al 70,5% de agremiados.

La identificación de necesidades de capacitación se hizo en tres fases:
Fase 1. Aplicación de encuestas institucionales del 15 de Noviembre al 11 de Diciembre de 2023.
Fase 2. Análisis de resultados: Reuniones de Junta Directiva Noviembre 20 y Diciembre 14 de 2023.
Fase 3. Priorización de necesidades de capacitación: 17 de Enero de 2024.

Adicionalmente, en reunión de Junta Directiva del 12 de Febrero de 2024 se seleccionó el Hospital y el proceso a transformar mediante la AF. Maximizando tu Proceso; así como el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- para la AF enfocada en dicho sistema.

DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA

En primer lugar, se establecieron las necesidades de capacitación a nivel general. ACESI generó una encuesta digital de identificación de necesidades de capacitación, para ser diligenciada por las oficinas de talento humano de los hospitales y organizaciones afiliadas. Con las siguientes instrucciones:
a) Por favor diligenciar la encuesta tomando como insumos las fuentes internas de identificación de necesidades de capacitación para los niveles: Táctico (Profesionales con Personal a cargo), Operativo y Asistencial
b) Marcar con X las temáticas que responden a las necesidades de capacitación identificadas según el macroproceso al que contribuye principalmente y nivel jerárquico
c) En los campos abiertos (OTROS), donde puede incluir otras temáticas según el macroproceso, por favor describa en detalle el propósito del tema, NO solo el enunciado.

En segundo lugar, se establecieron las necesidades del nivel directivo. Estas necesidades se identificaron mediante encuesta enviada por ACESI vía correo electrónico a cada uno de los gerentes de hospitales y organizaciones afiliadas con la siguiente pregunta abierta: ¿Cuál es el principal tema que usted considera necesita capacitación para fortalecer sus competencias como Gerente y/o Directivo?

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

RESULTADOS CUALITATIVOS

En primer lugar, se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los Hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles asistencial, operativo y táctico, serán suplidos directamente por cada Hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación-PIC y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de Enero de 2024 de los temas que se alinean con el propósito de avanzar en sostenibilidad hospitalaria, la Junta procedió a priorizar por votación.

En segundo lugar, para el nivel directivo se identificó la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que posterior a la pandemia hay una percepción general de estrés, sobrecarga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

En tercer lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de Hospitales miembros para la AF. Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, con el fin de seleccionar por votación de los miembros de Junta la que sería priorizada. Los Hospitales que se postularon fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

En cuarto lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para seleccionar el catálogo y la estructura de cualificación que diera respuesta a una o más de las necesidades de formación identificadas, en las encuestas de identificación de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los Catálogos se identifican que los perfiles de cargos corresponden a cargos de procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

También se escogió fortalecer la función de "Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos" y las competencias especificas relacionadas a esta función de:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento

Finalmente, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; donde se analizaron las condiciones y requisitos del Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, los miembros de Junta determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo: Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

En primera instancia, la Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de Enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo

sostenible. En Acta quedaron registrados los siguientes resultados:

-Salud como Derecho fundamental (90%)
-Hospital Verde (100%)
-Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
-Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
-Seguimiento al plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
-Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%)

En segunda instancia, se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondiente al 70,5% de los agremiados. Se agruparon y clasificaron las temáticas solicitadas, y aquellas con más del 80% de respuestas fueron:

-Manejo del estrés laboral (95%)
-Técnicas para descarga emocional (90%)
-Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (88%)
-Resolución de Conflictos (85%)
-Defensa jurídica e implicaciones (82%)

En tercera instancia, 3 hospitales postularon subprocesos o procesos Misionales, para la AF. Maximizando tu Proceso y la Junta Directiva procedió a escoger, aplicando los criterios de: riesgo / costo / volumen. Los resultados fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

En cuarta instancia, los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedieron a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la AF:

-Recepcionar y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos: 5 de 5
-Promover portafolio de productos y servicios: 0 de 5

De este modo, se escogió para mejora la función con la votación más alta, esto es, Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogieron por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 4 de 5
-Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio: 2 de 5
-Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas: 0 de 5
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento: 5 de 5

Por último, los miembros de la Junta Directiva, mediante votación escogieron la temática de la AF dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Estos son los temas que salieron de la lluvia de ideas y el análisis de alternativas:

-Vigilancia Basada en Comunidad-VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública-SIVIGILA: 1 de 5
-Gestores Comunitarios Rurales en Salud: 1 de 5
-Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas: 2 de 5
-Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales: 1 de 5

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

En seguida se presentan las acciones o hechos que generan o dan origen a la necesidad detectada, así como los efectos que se prolongan en caso de no realizar la acción de formación:

CAUSAS
Primera causa: Falta de conocimiento de los trabajadores campesinos sobre el manejo de accidentes y situaciones de emergencia que afecten la salud de la persona.
Segunda causa: Barreras de acceso a los servicios de salud, quienes no cuentan con la capacidad para responder ante la totalidad de accidentes y situaciones de emergencia en áreas rurales dispersas.
Tercera causa: Programas educativos dirigidos a trabajadores campesinos débiles e incompletos en temas del manejo de accidentes y situaciones de emergencia.
Cuarta causa: Alta vulnerabilidad y baja implementación de medidas de mitigación entre los trabajadores campesinos ante accidentes y situaciones de emergencia.

EFECTOS
Primer efecto: Trabajadores campesinos con lesiones por accidentes en labores agrícolas que se complican y resultan en daños permanentes o incapacidades.

Segundo efecto: Disminución de la productividad agrícola por las afectaciones de la mano de obra.
Tercer efecto: Baja calidad de vida y bienestar entre los trabajadores campesinos.
Cuarto efecto: Altos costos para el sistema de salud por la ausencia de estrategias que den un adecuado manejo inmediato a los accidentes y situaciones de emergencia en el desarrollo de actividades agrícolas.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

Una de las tasas de accidentes y emergencias en el trabajo se presenta en el sector de agricultura, ganadería y caza. La evidencia cuantitativa y cualitativa señala que, por la naturaleza de sus labores, los trabajadores agrícolas son vulnerables ante múltiples emergencias y accidentes, lo cual tiene efectos sobre su productividad, calidad de vida y bienestar general, así como sobre la productividad económica del país. Esta situación se ve empeorada por las bajas estadísticas de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, que a su vez, hacen que no se reporten todos los accidentes, por lo cual la magnitud del problema puede ser mayor a la registrada.

DATOS CUALITATIVOS INTERNOS
- En reunión de Junta Directiva de ACESI adelantadas en: febrero 12 de 2024; se evaluaron las condiciones y los requisitos del proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024. Los miembros de la Juan Directiva determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo las medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas. De las opiniones, posturas y percepciones se destacan los siguientes aspectos:
- El sector agrícola tiene altas cifras de accidentes y emergencias en el trabajo, por la naturaleza de las labores, los trabajadores campesinos se ven expuestos a riesgos por heridas por objetos metálicos, por exposición a productos agroquímicos y por caídas y golpes en general.
- Las medidas inmediatas ante los accidentes y emergencias laborales pueden ser diferenciales para que los trabajadores agrícolas no terminen con daños permanentes o incapacidades que impidan sus labores.
- La productividad de los trabajadores agrícolas puede verse involucrada ante las altas cifras de accidentes y emergencias en el trabajo, disminuyendo sus ingresos y también acarreando reducciones en su bienestar.

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUALITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
-- Un artículo periodístico de 2023 refiere que los trabajadores campesinos se encuentran expuestos a múltiples riesgos por las actividades agrícolas que desarrollan y los escenarios en los cuales deben trabajar. Para ilustrar, estos trabajadores se exponen a contaminantes químicos ,biológicos, físicos y condiciones de carga física, así como a condiciones de trabajo poco seguras que se dan por jornadas laborales extensas, poco descanso y bajas medidas de seguridad y protección personal haciéndolos más vulnerables a accidentes y enfermedades laborales. (https://www.semana.com/economia/articulo/el-sector-agropecuario-afronta-desafios-en-seguridad-y-salud/202357/).

-- El Informe de Siniestralidad Laboral, elaborado por el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad, para el primer trimestre del año 2023; evidencia que han aumentado los accidentes en el sector de agricultura, ganadería y caza. Este informe también dice con relación al sector agrícola que inquietan los altos indicadores de informalidad que terminan subestimando los accidentes ya que no todos son reportados, destacando de esta manera la importancia tanto de formalización y afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales como de brindar capacitación para el manejo de accidentes y situaciones de emergencia. (https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/cada-semana-mueren-6-personas-por-causas-asociadas-al-trabajo-en-colombia-KA21744439).

-- El repertorio de recomendaciones prácticas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo agrícola de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT señala que hay una serie de retos para el manejo adecuado de accidentes y emergencias en el trabajo para este sector. Por ejemplo, hay poca protección por parte de la legislación laboral nacional, la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo no se aplican de manera adecuada o no hay asesoramiento en temas de salud y seguridad en el trabajo en las zonas rurales. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_161137.pdf).

***DATOS CUANTITATIVOS INTERNOS ***
-Los miembros de la Junta Directiva de ACESI procedieron a priorizar mediante votación la temática de la Acción de Formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Temas que salieron de la lluvia de ideas y análisis de alternativas, así:
-- Vigilancia Basada en Comunidad - VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública - SIVIGILA (1 de 5)
-- Gestores Comunitarios Rurales en Salud (1 de 5)
-- Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas (2 de 5)
-- Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales (1 de 5)

-Por su parte, el estudio de los DATOS CUANTITATIVOS EXTERNOS arrojó que:
-- Un artículo de la Revista Semana publicado en Octubre de 2023, refiere que en el sector agrícola en Colombia se reportaron 27.108 accidentes laborales para una tasa de 6.65 eventos por cada 100 trabajadores en el primer semestre de 2023, cifra que triplica la tasa nacional y aumenta respecto a 2022. El artículo también señala que el sector es el segundo con las tasas de enfermedades laborales más altas con 116.21 casos por cada 100,000 trabajadores, que también representa un aumento respecto a 2022. Estas estadísticas muestran la urgencia de abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo en el sector agrícola para, en palabras del artículo, “proteger a los trabajadores y garantizar la sostenibilidad de esta actividad económica fundamental para Colombia y la región". (https://www.semana.com/economia/articulo/el-sector-agropecuario-afronta-desafios-en-seguridad-y-salud/202357/).

– La OIT señala que el agro es uno de los sectores más peligrosos por sus altos índices de accidentalidad y enfermedades laborales. En primer lugar, se tiene que la fuerza laboral dedicada a estas labores es amplia, las cifras del DANE reportan 3.128.000 personas ocupadas en labores de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. En segundo lugar, los accidentes son elevados, la Federación de Aseguradores colombianos reportó 59.310 accidentes de trabajo en el sector, así como 70 enfermedades laborales y 35 muertes en 2021. Lo anterior de afiliados al Sistema general de Riesgos Laborales, por lo que se cree que la cifra es mucho mayor debido a las altas tasas de informalidad en la zona rural de Colombia (85,3% en 2019). (https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_843912/lang--es/index.htm).

– Una investigación sobre riesgos laborales agrícolas señala que la OIT estima que los trabajadores del mundo sufren 250 millones de accidentes cada año y 335.000 accidentes laborales mortales anuales, de los cuales unos 170.000 ocurren en el sector agrícola, poniendo sobre l mesa la importancia de la salud ocupacional en este sector de la población.
(https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/197/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Objetivo de la acción de formación

Desarrollar las competencias y la cualificación de los trabajadores campesinos en el manejo inmediato de accidentes y situaciones de emergencia comunes que se presentan en entornos agrícolas para evitar y/o limitar el daño a la salud de la persona.

PARA QUE se reduzcan las afectaciones en la salud de los trabajadores campesinos, así como los impactos sobre su productividad e ingresos. Así, se responde parcialmente a la necesidad detectada relacionada con el "manejo inadecuado inmediato ante accidentes y situaciones de emergencia comunes de los trabajadores campesinos, las cuales se presentan en el desarrollo de la actividad agrícola y generan daño e incapacidad entre los trabajadores campesinos".

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Taller	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje	Aulas básicas (Espacios físicos en fincas y talleres, Instituciones básica y media, salones comunales)		
Número de grupos	1	**Número de horas por grupo**	8
Número de beneficiarios por grupo	20	**Número de días por grupo de la AF**	1
Número de beneficiarios de la AF	20	**Número total de horas por AF**	8

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Operativo

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Los trabajadores campesinos son responsables del desarrollo de las labores agrícolas, las cuales abarcan la producción y operación en el campo como la siembra, el cultivo, la cosecha, el manejo de animales, y otras actividades esenciales para la producción agrícola. De este modo, la población beneficiada con la acción de formación se clasifica en el área funcional operativa dado que se encarga de ejecutar las labores agro y, teniendo en cuenta que las asociaciones y organizaciones solidarias campesinas tienen órganos directivos, pero no áreas funcionales.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Trabajador campesino rural

Funciones

Función
De acuerdo con La Vía Campesina -una coalición o movimiento que tiene organizaciones afiliadas en más de setenta países- los trabajadores campesinos rurales tienen una relación directa y especial con la tierra y la naturaleza a través de la producción de alimentos y/u otros productos agrícolas, de modo que trabajan la tierra y se ocupan de ella, cuidando su entorno loval y los sistemas agroecológi

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional
OPERATIVO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Los trabajadores campesinos se dedican a actividades prácticas y operativas en la producción agrícola que son ejecutadas autónomamente, por lo cual el nivel de los beneficiarios se aliena con la acción de formación ya que ellos son quienes están expuestos a los accidentes y emergencias en el marco de las labores agrícolas.

Número de empresas mipymes a beneficiar

2

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

20

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

De conformidad con el Decreto 957 de 2019 del Ministerio de Comercio, en donde se se clasifican como micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), el tope de ingresos es de 483.034, equivalentes a 22.994.833.570. Teniendo en cuenta este valor, podemos afirmar que las asociaciones campesinas que vinculan a los trabajadores beneficiados tienen ingresos menores a este monto, de manera que pueden clasificar en esa categoría.

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

2

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

20

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

La cadena productiva se define en los pliegos de la presente convocatoria como un “sistema constituido por un conjunto de actores internos y externos al entorno de la empresa, que comprende todas las etapas de la cadena de valor, relacionadas entre sí por una sucesión de operaciones de producción, transformación y comercialización de productos y/o servicios en un entorno determinado, que implica relaciones con productores, proveedores, clientes, distribuidores, entre otros, permitiendo sinergias que facilitan la creación de ventajas competitivas.”.

De este modo, la acción de formación beneficia a trabajadores campesinos que se relacionan con el gremio mediante la promoción y prevención de la salud, la cual busca responder ante los riesgos y daños a la salud que enfrentan los trabajadores campesinos en sus labores agrícolas.

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	3
Número de trabajadores campesinos	20	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Primario Y Extractivo

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Agropecuario

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Primario Y Extractivo

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Agropecuario

Justificación Sector - Subsector

La Acción de Formación se clasifica en el sector primario y extractivo, subsector agropecuario, por cuanto el gremio focaliza sus esfuerzos en la promoción y prevención de la salud. Particularmente, se focaliza en la generación de competencias en los trabajadores agrícolas, alrededor del manejo inmediato de accidentes y situaciones de emergencias en sus actividades laborales, reduciendo los daños a la salud.

UNIDADES TEMÁTICAS

ID 9560

UT N° 1

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA UT 1 - MANEJO INMEDIATO DE HERIDAS POR OBJETOS METÁLICOS

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		2	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las acciones inmediatas ante heridas por objetos como alambres, clavos, machetes, astas de maquinaria, etc., que pueden generar desde una laceración simple (cortadura) hasta la amputación de un dedo o extremidad. 1. Explicación de las diferencias según tipo y características de la herida. 2. Taller de manejo de heridas: Evaluar la gravedad, detener el sangrado, limpieza de heridas, protección de la herida, traslado para atención médica.
Competencias a adquirir	Utilizar las medidas inmediatas para manejo de heridas en piel por objetos metálicos cuando se presenten durante el trabajo agrícola
Actividades de Aprendizaje	Creación de mapas mentales: Se dará acceso a la herramienta interactiva para que el participante cree un mapa mental que relacione los tipos de heridas y los pasos para su manejo.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	2	1

ID 9561

UT N° 2

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.

UNIDAD TEMÁTICA N° 2

UNIDAD TEMÁTICA UT 2 - MANEJO INMEDIATO DE EXPOSICIÓN A PRODUCTOS AGROQUÍMICOS

N° total de horas prácticas presenciales	2	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		3	

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las acciones inmediatas en caso de exposición a productos químicos agrícolas como pesticidas, fertilizantes, fungicidas, insecticidas, etc., para reducir el riesgo de efectos adversos en la salud. 1. Explicación según tipo de exposición (ingesta, inhalación, contacto con piel), tiempo de exposición y los síntomas o efectos. 2. Taller de manejo de intoxicaciones por ingesta y/o inhalación. 3. Taller de manejo quemadura química en piel.
Competencias a adquirir	Definir las acciones inmediatas y los síntomas de una intoxicación o quemadura química de la piel. Utilizar las medidas inmediatas para manejo intoxicaciones por agroquímicos cuando se presenten durante el trabajo agrícola.
Actividades de Aprendizaje	Creación de infografía: Se deberán relacionar gráficamente los tipos de exposición, así como los síntomas, efectos y medidas aprendidas en la unidad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	3	0

ID 9562

UT N° 3

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.

UNIDAD TEMÁTICA N° 3

UNIDAD TEMÁTICA UT 3 - MANEJO DE CAÍDAS Y GOLPES FUERTES

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0

N° total de horas de la Unidad Temática	2

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en las acciones inmediatas cuando se presentan caídas o golpes fuertes. 1. Valoración de la gravedad de la lesión por el accidente (golpe o caída) según presencia de síntomas como: sangrado, vomito, sueño repentino, dolor intenso, etc. 2. Taller de valoración inicial de gravedad: Revisión según posición postural, comprobación de conciencia, respiración, y pulso y, observación de posible lesión. 3. Taller de Inmovilizaciones temporales ante posibles fracturas.
Competencias a adquirir	Interpretar la gravedad de la lesión por caída o golpe fuerte a partir de los síntomas presentados. Utilizar las medidas inmediatas para manejo de caídas o golpes fuertes cuando se presenten durante el trabajo agrícola.
Actividades de Aprendizaje	Conversatorio: Se abrirá un espacio para el análisis y debate sobre las situaciones de riesgo de caídas o golpes fuertes, sus efectos y medidas, de acuerdo con lo aprendido en la unidad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	2	0

ID 9565

UT N° 4

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN MANEJO INMEDIATO DE ACCIDENTES Y SITUACIONES DE EMERGENCIA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS QUE GENERAN DAÑO A LA SALUD.

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA UT 4 UNIDAD TRANSVERSAL - RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	1		

Contenidos de la UT	El contenido de esta unidad temática hecha a la medida se orienta en los Retos del Entorno BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) como factor desencadenante de problemas complejos para las organizaciones de salud. 1. Identificación y diagnóstico de situaciones problemáticas a partir de la observación y pensamiento sistémico. 2. Análisis de la complejidad para su correcto abordaje: individual, grupal e, institucional. 3. Pasos en resolución de problemas y herramientas base: lluvia de ideas, matriz de correlación, ishikawa, diagrama de árbol.
Competencias a adquirir	Formular alternativas de solución a problemas complejos que se presenten en el servicio, área o proceso donde labora aplicar herramientas y metodologías probadas en resolución de problemas complejos.
Actividades de Aprendizaje	Mapa mental: Se plantea esta actividad de aprendizaje con el propósito de visualizar las relaciones entre las ideas y herramientas en torno a los pasos para resolución de problemas complejos.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	1	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

El proveedor de los servicios de formación corresponde a la Fundación Visión Salud, entidad sin ánimo de lucro creada en el 2006, con el propósito de aportar al crecimiento de las organizaciones del sector público y privado del país mediante la ejecución de proyectos de desarrollo institucional, social y educativo con altos estándares de calidad en los procesos. Cuenta con más de diez años de experiencia en procesos de formación continua. Sus docentes son expertos en los temas de nuestra propuesta, y tienen flexibilidad para ajustarse a los requerimientos de horarios y cobertura geográfica planteada. Dentro de su objeto social y actividad económica se encuentran servicios de formación y/o capacitación y/o actividades relacionadas.

La Fundación Visión Salud cumple con todos los requisitos solicitados en la convocatoria, entre ellos demuestra más de cuatro (4) años de constitución legal, y cumple con lo establecido en el Artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Adicionalmente demuestra más de cinco (5) años de experiencia en la prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas, presenciales y virtuales, a entidades públicas o privadas y la misma cantidad de años de experiencia en formación virtual. Esta experiencia la acredita en el periodo comprendido entre los años 2010 a 2023.

Material de formación

El material de formación es definido por los pliegos de la convocatoria No. DG-0001 de 2024 como aquel que “aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje como libro, cartilla, folleto el cual debe cumplir con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual.

De este modo, el material de la acción de formación será impreso con menos de dos años de producción y en cumplimiento de las normas de propiedad intelectual vigente. Este tipo de material de formación está alineado con el ambiente de formación, esto es, aulas convencionales, el cual se pondrá a disposición de los trabajadores beneficiados para que ellos lo puedan consultar continuamente. Además, se incluye el uso de aplicaciones multimedia interactivas como se describe más adelante.

La metodología combinará lecciones teóricas con ejercicios prácticos, siguiendo un modelo teórico-práctico con más del 60% de las horas totales como horas prácticas, donde el contenido que se muestra enseguida se alinea con la metodología y las unidades temáticas propuestas:

Primera unidad: Contenido sobre medidas inmediatas por heridas de objetos metálicos
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva para relacionar tipos de heridas y medidas inmediatas de atención.

Segunda unidad: Contenido sobre manejo inmediato de exposición a productos agroquímicos
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva para relacionar tipos de intoxicaciones por agroquímicos y las medidas inmediatas de atención.

Tercera unidad: Contenido sobre manejo de caídas y golpes fuertes
Aplicaciones multimedia a utilizar: Se usará Padlet (https://es.padlet.com/) pizarra de colaboración interactiva para relacionar tipos de lesiones por golpes o caídas y medidas inmediatas de atención.

Quinta unidad: Resolución de problemas complejos

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento
Video (Experiencia de Beneficiario)

Alineación de la acción de formación

Alineación

Justificación de la Alineación

Sin duda alguna, la Acción de Formación se alinea con la ambiciosa apuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 como una oportunidad del país de fortalecer la salud en las zonas rurales.

La acción de formación se alinea con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida”, específicamente con la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Lo anterior porque la acción de formación brinda herramientas para dar manejo inmediato a los accidentes y emergencias a los que se exponen los trabajadores campesinos en el desarrollo de sus labores, previendo de esta manera que estas situaciones de riesgo afecten gravemente la salud de esta población.

De igual forma se alinea con el “Reconocimiento e impulso a la economía campesina, popular y comunitaria; fortalecimiento de procesos asociativos y de cooperativismo”. (Bases Plan Nacional de Desarrollo, Colombia potencia mundial de la vida 2022 – 2026). Lo anterior porque la acción de formación brinda herramientas para el manejo inmediato de heridas, exposición de productos agroquímicos, así como caídas y golpes fuertes que

pueden afectar la salud de los trabajadores y su productividad e ingresos.

En este sentido, la acción de formación se enfoca en el manejo de accidentes y situaciones de emergencia que disminuyen el daño a la salud y las afectaciones que estos daños conllevan tales como la disminución de la productividad e ingresos de los trabajadores campesinos. En síntesis, la acción de formación contribuye al reto de promover la salud y prevenir enfermedades, al tiempo que impulsa la economía de los trabajadores campesinos al habilitar sus condiciones de salud.

Acción de formación especializada

La acción de formación está hecha a la medida y es especializada al responder a las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado, particularmente, hace frente a las altas cifras de accidentes y enfermedades laborales en el sector agrícola al brindar formación para un manejo inmediato de accidentes y situaciones de emergencia que generan daños a la salud.

De esta forma, la acción de formación es de corta duración, cuyos contenidos y unidades temáticas se diseñaron especialmente para actualizar los conocimientos de los trabajadores beneficiarios de los hospitales y empresas agremiadas, profundizando en:
- Manejo inmediato de heridas por objetos metálicos.
- Manejo inmediato de exposición a productos agroquímicos.
- Manejo de caídas y golpes fuertes.

Lo anterior permitirá a los trabajadores profundizar en conocimientos que podrán aplicar en su contexto laboral inmediato. Específicamente, los beneficiarios podrán implementar medidas inmediatas cuando se presenten accidentes y emergencias en sus trabajos, impidiendo de esta manera daños a la salud y afectaciones en su productividad e ingresos.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos del desempeño del trabajador y la aplicación que se darán a los conocimientos, una vez culmine la acción de formación, los cuales se encuentran alineados tanto con los objetivos de la acción de formación, sus unidades temáticas y el perfil del beneficiario:

Primer resultado: Aplicar los conocimientos sobre las medidas inmediatas para el manejo de heridas en piel por objetos metálicos.
Segundo resultado: Identificar los síntomas por intoxicación por agroquímicos, según vía, tipo y tiempo de exposición.
Tercer resultado: Evaluar la gravedad de las lesiones por caídas o golpes fuertes, tomando medidas de atención inmediatas adecuadas.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Se presentan los resultados de impacto de la acción de formación en términos de la productividad y competitividad organizacional:

PRODUCTIVIDAD
Primer resultado: Disminuir la severidad del daño a la salud de los trabajadores campesinos por accidentes durante el desarrollo de sus labores agrícolas.
Segundo impacto: Disminuir los periodos de incapacidad en los trabajadores campesinos.

COMPETITIVIDAD
Primer resultado: Incrementar el bienestar y la seguridad de los trabajadores campesinos.
Segundo resultado: Mayor capacidad de respuesta social entre los trabajadores campesinos ante accidentes y emergencias en sus labores agrícolas.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	Valor Indicador - Meta
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	1
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 5,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**

Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	20
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 100,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	1
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 5,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	2
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	0
Meta %	% 0,00
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	15300
Meta %	% 0,13

Justificación lugar de ejecución

La acción de formación se ejecutará en el departamento del Huila, Municipio de San Augustín, Vereda Obando, teniendo en cuenta que allí se concentran trabajadores agrícolas con los cuales la Empresa Social del Estado Arsenio Repizo Vanegas, hospital público del municipio de San Agustín, ha trabajado mediante la Asociación de Usuarios, y ha identificado altos riesgos y ocurrencia de incidentes por las labores agrícolas rutinarias, a las que no se les da un adecuado manejo de forma inmediata mientras se desplaza al paciente al hospital. En este sentido, se ha evidenciado ausencias, incapacidades y afectaciones, que inciden en la productividad laboral de los trabajadores campesinos, y justifica la intervención de Acesi para incrementar sus capacidades en salud y autocuidado para dar manejo adecuado e inmediato a este tipo de eventos adversos mientras se logra el ingreso al Hospital.

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	*Ciudad*	*Zona Rural*	*Nº Beneficiarios*
1 HUILA	SAN AGUSTÍN	Sí	20

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Honorarios Experto Nacional ESPECIALIZACIÓN	$ 2.904.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 2.904.000

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	%	Contrapartida especie	%	Contrapartida dinero	%	Valor total
R02.1 Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador nacional	Alojamiento, manutención y transporte local capacitador	$ 480.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 480.000
R04 Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	Tiquete aéreo ida y vuelta tarifa económica: Bogotá - San Agustin -Bogotá	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 800.000	% 100,00	$ 800.000
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades	Cartilla impresa	$ 1.200.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.200.000
R06.1.1.1 Alquiler de Salones y/o Espacios - Aulas básicas hasta 30 beneficiarios	Aulas Básicas	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 400.000	% 100,00	$ 400.000
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	Gastos de Operación	$ 620.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 620.000
R10.3 Garantías	Pólizas de seguro requeridas para la ejecución del proyecto	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 400.000	% 100,00	$ 400.000
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 140.000	% 100,00	$ 140.000

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 5.204.000	% 74,94	$ 0	% 0,00	$ 1.740.000	% 25,06	$ 6.944.000

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios	Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 015	3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 140.000	% 100,00	$ 140.000

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 620.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 620.000

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R10.3 Garantías	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 400.000	% 100,00	$ 400.000

AF N° : 6

ACCIÓN DE FORMACIÓN : Innovation as company value booster

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1513#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación Enfoque Internacional

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	Muestra Poblacional
Encuesta	142

Fecha de diagnóstico

15/11/2023

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Muestra poblacional
1. Para los niveles Asistencial, Operativo y Táctico, enviaron información 142 hospitales correspondientes al 83,5%% de agremiados.
2. Para el nivel directivo se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondientes al 70,5% de agremiados.

La identificación de necesidades de capacitación se hizo en tres fases:
Fase 1. Aplicación de encuestas institucionales del 15 de Noviembre al 11 de Diciembre de 2023.
Fase 2. Análisis de resultados: Reuniones de Junta Directiva Noviembre 20 y Diciembre 14 de 2023.
Fase 3. Priorización de necesidades de capacitación: 17 de Enero de 2024.

Adicionalmente, en reunión de Junta Directiva del 12 de Febrero de 2024 se seleccionó el Hospital y el proceso a transformar mediante la AF. Maximizando tu Proceso; así como el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- para la AF enfocada en dicho sistema.

DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA

En primer lugar, se establecieron las necesidades de capacitación a nivel general. ACESI generó una encuesta digital de identificación de necesidades de capacitación, para ser diligenciada por las oficinas de talento humano de los hospitales y organizaciones afiliadas. Con las siguientes instrucciones:
a) Por favor diligenciar la encuesta tomando como insumos las fuentes internas de identificación de necesidades de capacitación para los niveles: Táctico (Profesionales con Personal a cargo), Operativo y Asistencial
b) Marcar con X las temáticas que responden a las necesidades de capacitación identificadas según el macroproceso al que contribuye principalmente y nivel jerárquico
c) En los campos abiertos (OTROS), donde puede incluir otras temáticas según el macroproceso, por favor describa en detalle el propósito del tema, NO solo el enunciado.

En segundo lugar, se establecieron las necesidades del nivel directivo. Estas necesidades se identificaron mediante encuesta enviada por ACESI vía correo electrónico a cada uno de los gerentes de hospitales y organizaciones afiliadas con la siguiente pregunta abierta: ¿Cuál es el principal tema que usted considera necesita capacitación para fortalecer sus competencias como Gerente y/o Directivo?

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

RESULTADOS CUALITATIVOS

En primer lugar, se revisaron los resultados de la encuesta adelantada en los Hospitales y organizaciones miembros de ACESI, evidenciando que algunos temas solicitados por los niveles asistencial, operativo y táctico, serán suplidos directamente por cada Hospital a través de los Planes Institucionales de Capacitación-PIC y que los temas que son de interés gremial corresponden a aquellos que pueden impulsar el desarrollo sostenible en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En Acta de reunión del 17 de Enero de 2024 de los temas que se alinean con el propósito de avanzar en sostenibilidad hospitalaria, la Junta procedió a priorizar por votación.

En segundo lugar, para el nivel directivo se identificó la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo relacionadas al bienestar emocional y relacional, ya que posterior a la pandemia hay una percepción general de estrés, sobrecarga laboral y emocional e inadecuado balance entre la vida laboral y vida personal.

En tercer lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se postularon 3 iniciativas de Hospitales miembros para la AF. Maximizando tu Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, con el fin de seleccionar por votación de los miembros de Junta la que sería priorizada. Los Hospitales que se postularon fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño)
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas)
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander)

En cuarto lugar, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; se revisaron los Catálogos de Cualificación y las indicaciones del Anexo 19 de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, para seleccionar el catálogo y la estructura de cualificación que diera respuesta a una o más de las necesidades de formación identificadas, en las encuestas de identificación de necesidades de capacitación aplicadas por los hospitales miembros. Una vez revisados los Catálogos se identifican que los perfiles de cargos corresponden a cargos de procesos de apoyo y que la principal necesidad identificada en el nivel operativo es: Brindar atención

adecuada, pertinente, oportuna y con calidez a los usuarios y pacientes; por tanto se escoge el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE (CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf) cargo CUOC 42251: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE.

También se escogió fortalecer la función de "Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos" y las competencias especificas relacionadas a esta función de:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento

Finalmente, en reunión de Junta Directiva de ACESI del 12 de Febrero de 2024; donde se analizaron las condiciones y requisitos del Proceso de la Convocatoria SENA DG-0001-2024, los miembros de Junta determinaron presentar una acción de formación dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos, para lo cual hicieron una lluvia de ideas de los posibles temas y posteriormente votaron, eligiendo: Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

En primera instancia, la Junta Directiva de ACESI en reunión del día 17 de Enero de 2024 procedió a priorizar las temáticas que se alinean con la necesidad de capacitar a los trabajadores de los hospitales en desarrollo sostenible. En Acta quedaron registrados los siguientes resultados:

-Salud como Derecho fundamental (90%)
-Hospital Verde (100%)
-Equidad en salud y enfoque diferencial para la diversidad e inclusión (95%)
-Nuevos modelos contratación basados en presupuestos (87%)
-Seguimiento al plan de gestión de gerentes como estrategia para garantizar cumplimiento de metas institucionales (91%)
-Estrategia MHGap Salud mental formulada por OMS para bienestar social con abordaje de salud mental (98%)

En segunda instancia, se recibieron 120 respuestas de gerentes y directivos encuestados, correspondiente al 70,5% de los agremiados. Se agruparon y clasificaron las temáticas solicitadas, y aquellas con más del 80% de respuestas fueron:

-Manejo del estrés laboral (95%)
-Técnicas para descarga emocional (90%)
-Tendencias o estrategias de liderazgo para generar entornos laborales más amigables (88%)
-Resolución de Conflictos (85%)
-Defensa jurídica e implicaciones (82%)

En tercera instancia, 3 hospitales postularon subprocesos o procesos Misionales, para la AF. Maximizando tu Proceso y la Junta Directiva procedió a escoger, aplicando los criterios de: riesgo / costo / volumen. Los resultados fueron:

-Pasto Salud ESE de Pasto (Nariño) / Proceso Gestión Ambulatoria (Guías de Práctica Clínica): 3 Votos
-Hospital San Antonio de Marmato (Caldas) / Subproceso Consulta Externa (Vacunación): 1 voto
-ESE Luis Carlos Galán de Charalá (Santander) / Proceso Consulta Externa (Odontología): 1 voto

En cuarta instancia, los miembros de Junta Directiva, después de seleccionar el Catálogo correspondiente a INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE - CUALIFICACION_20_28_06_2022_01_24_58.pdf cargo CUOC: AUXILIARES DE INFORMACION Y SERVICIO AL CLIENTE, procedieron a priorizar mediante votación la o las funciones para enfocar la AF:

-Recepcionar y registrar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Tramitar solicitudes y comunicaciones de la unidad administrativa: 4 de 5
-Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos: 5 de 5
-Promover portafolio de productos y servicios: 0 de 5

De este modo, se escogió para mejora la función con la votación más alta, esto es, Brindar atención a clientes internos y externos de la organización de manera presencial y a través de medios tecnológicos, y se escogieron por votación las competencias especificas a fortalecer para cerrar las brechas de formación:

-Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 4 de 5
-Operar dispositivos de comunicación de acuerdo con procedimiento técnico y protocolos de servicio: 2 de 5
-Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas: 0 de 5
-Monitorear al cliente de acuerdo con metodologías de evaluación y seguimiento: 5 de 5

Por último, los miembros de la Junta Directiva, mediante votación escogieron la temática de la AF dirigida a desarrollar capacidades en trabajadores campesinos. Estos son los temas que salieron de la lluvia de ideas y el análisis de alternativas:

-Vigilancia Basada en Comunidad-VBC, como parte integral del sistema de vigilancia en salud pública-SIVIGILA: 1 de 5
-Gestores Comunitarios Rurales en Salud: 1 de 5

-Medidas inmediatas ante accidentes y situaciones de emergencia durante las labores agrícolas: 2 de 5
-Trastornos mentales relacionados con el conflicto armado vivido en zonas rurales: 1 de 5

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

NA

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

NA

Objetivo de la acción de formación

NA

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Curso	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje		Aula convencional (Instituciones de educación superior)	
Número de grupos	0	**Número de horas por grupo**	0
Número de beneficiarios por grupo	0	**Número de días por grupo de la AF**	0
Número de beneficiarios de la AF	1	**Número total de horas por AF**	50

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo

Funciones

Función

Función

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	0

Número de trabajadores campesinos	0	Número de empresas BIC a beneficiar	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación Internacional

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

OLGA LUCIA ZULUAGA RODRÍGUEZ

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

ACESI

Cargo del beneficiario de la formación internacional

DIRECTORA EJECUTIVA

Tiempo de vinculación a la empresa

18 AÑOS

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

"Médico Cirujano de la Universidad Tecnológica de Pereira. Maestría en Gerencia de Sistemas de Salud de la Universidad Tecnológica de Pereira. Especialista en Finanzas de la Universidad EAFIT y Especialista en Gerencia de Sistemas de Salud Universidad Tecnológica de Pereira.
Líder gremial en organizaciones de Hospitales Públicos: Actualmente Directora Ejecutiva de ACESI desde el año 2006 y Directora Ejecutiva de la Asociación de Hospitales Del Risaralda desde el año 2003.
Experiencia en docencia a nivel de posgrados y educación continua, conferencista nacional e internacional."

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

El proceso seleccionado para enfocar esfuerzos en su transformación es el de GESTION ESTRATEGICA.
El proceso de Gestión Estrategica comprende las acciones que definen la estrategia y los recursos para la organizacion; brindando direccionamiento a partir de formulacion de politicas, directrices, objetivos institucionales y metas. Este proceso incluye las acciones para garantizar la mejora continua y da el marco al desarrollo de los Hospitales. Poder generar una transformación en este proceso requiere conocer alternativas para proyectar a los Hospitales hacia la redefinición de su Modelo de Atención incluyendo la incorporación de tecnologías 4.0

GESTION DEL CONOCIMIENTO: ARTICULO

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF
Sub-sector(es) a beneficiar con la AF
Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación
Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Justificación Sector - Subsector

UNIDADES TEMÁTICAS

Proveedor de la formación - persona jurídica

Material de formación

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Artículo

Alineación de la acción de formación

Alineación

Justificación de la Alineación

Acción de formación especializada

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	Valor Indicador - Meta
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Meta %	% 0,00

Indicador - Retención de trabajadores	Valor Indicador - Meta
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Meta %	% 0,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Meta %	% 0,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	0
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	0
Meta %	% 0,00
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	0
Meta %	% 0,00

Justificación lugar de ejecución

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	*Ciudad*	*Zona Rural*	*N° Beneficiarios*

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	Gastos de Operación	$ 4.500.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 4.500.000
R09 Formación Internacional	Formación internacional	$ 31.992.400	% 73,97	$ 0	% 0,00	$ 11.259.200	% 26,03	$ 43.251.600
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.000.000	% 100,00	$ 1.000.000

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 36.492.400	% 74,85	$ 0	% 0,00	$ 12.259.200	% 25,15	$ 48.751.600

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	*% de Beneficiarios*	*Número de beneficiarios de transferencia*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 200	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.000.000	% 100,00	$ 1.000.000

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 4.500.000	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 4.500.000

Presupuesto Garantías

Rubro	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*