

The logo for ACISD features the letters 'ACISD' in a bold, blue, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small white house icon inside its upper left portion.

Asociación Colombiana de Instituciones
de Salud Domiciliaria

GUIA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA

**INSTITUCIONES DE SALUD
DOMICILIARIA**

SIGLAS

ETDH: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

EPS Entidades promotoras de salud

IES: Instituciones de Educación Superior

IPS: Institución prestadora de servicios de salud.

MEN: Ministerio de Educación Nacional.

MSPS: Ministerio de Salud y Protección Social

PIC: Planes Institucionales de Capacitación

REPS: Registro Especial de Prestadores de servicios de salud

RETHUS: Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud

SFCTHS: Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud

SGSSS: Sistema General de Seguridad Social en Salud

SNIES: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior

SIET: Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

THS: Talento Humano en Salud

GLOSARIO

Para efectos de esta Guía se presentan las siguientes definiciones:

Competencia: Conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes, disposiciones y habilidades que se expresan en el ser, saber, el hacer y el saber hacer, las cuales se relacionan entre sí y que permiten aplicar esta integración de forma práctica y creativa en la ejecución de una tarea.

Competencias transversales en salud: Corresponden a los conocimientos, destrezas, actitudes, disposiciones y habilidades comunes a las profesiones y ocupaciones que participan de la atención integral en salud.

Competencias específicas en salud: Corresponden a los conocimientos, destrezas, actitudes, disposiciones y habilidades propias del ámbito de cada profesión y ocupación que participa de la atención integral en salud, y que hacen parte de los perfiles definidos en el marco normativo respectivo

Educación Interprofesional en Salud: es una estrategia educacional que prepara al talento humano en salud para trabajar en equipos interprofesionales, en aras de optimizar sus habilidades y conocimientos para una práctica colaborativa eficaz¹. Su propósito es fortalecer el desempeño del talento humano en salud, a través de la inclusión de aprendizajes colectivos, transformativos, colaborativos y contextuales en las acciones en salud, en torno a un propósito común, cual es, mejorar la calidad en la prestación del servicio de salud, estrategia que deberá ser tenida en cuenta tanto por los oferentes del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, como por las entidades obligadas a la formulación de Planes Institucionales de Capacitación, según lo previsto en este capítulo.

Formación continua: son los procesos y actividades permanentes, entrenamiento y fundamentación teórico – práctica, dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas por parte del talento humano en salud, partícipe del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y que complementan su formación básica, de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano– ETDH, o de educación superior, en la cual, participarán los distintos actores y entidades del Sistema de **Formación Continua**

¹ World Health Organization/Health Professions Networks Nursing/Midwifery Human Resources for Health. Framework for action on interprofessional education & collaborative practice. Geneva, Switzerland: WHO; 2010

para el Talento Humano en Salud: Su organización, oferta y duración, se regirá por lo previsto en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Modalidad Educativa en formación continua: Es el modo organizado que integra el conjunto de opciones organizativas o educativas que buscan dar respuesta a requerimientos específicos de la acción de formación continua y atender características conceptuales que faciliten el acceso a los beneficiarios en distintas condiciones de tiempo y espacio. Hacen parte de esta modalidad la presencial, virtual (elearning) y presencial y virtual (b-learning)

Plan Institucional de Formación Continua: es el documento que deben elaborar anualmente las entidades promotoras de salud, las administradoras de planes voluntarios de salud, las entidades adaptadas y las instituciones prestadoras de servicios de salud de naturaleza privada, todas ellas cuando participen de la prestación integral del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en el cual, identifiquen las necesidades y requerimientos de formación continua de su talento humano en salud y formulen la estrategia y el conjunto de acciones para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar sus conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas que le permitan mejorar el desempeño y por tanto, la prestación del servicio de salud.

Planes Institucionales de Capacitación: es el documento equivalente al Plan Institucional de Formación Continua aplicado para las entidades públicas y se consideran la herramienta para organizar acciones de formación continua al interior de las entidades territoriales de orden departamental y distrital a través de sus correspondientes secretarías de salud, o de las dependencias que hagan sus veces y para las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas de acuerdo a lo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Talento Humano en Salud: la Ley 1164 del 2007 define el talento humano en salud como todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de los habitantes del territorio nacional, dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.

Definiciones de acciones de formación continua:

Conferencia: estrategia didáctica de duración definida generalmente menor a una hora, cuyo objetivo es la exposición de un determinado asunto considerado de importancia por

los participantes, por lo general el contenido es complementado con elementos o herramientas visuales como gráficos estadísticos, fotografías, videos, etc.

Congreso académico: es una actividad que dura varios días (entre 3 y 5, normalmente), en la que las personas pertenecientes al mundo **académico** exponen en diferentes formatos los frutos de sus últimos trabajos sobre un tema o área de trabajo común. Generalmente involucra presentación de trabajos de investigación y pueden ser de índole nacional o internacional.

Curso: Son programas cortos de formación continua, no conducentes a la obtención de títulos ni grados académicos, que tienen como objetivo profundizar y/o actualizar temas específicos de un área de conocimiento. Son estructurados en unidades temáticas sobre temas determinados.

Diplomado: Son programas largos de formación continua, con una duración máxima de 160 horas, no conducente a la obtención de títulos ni grados académicos, que tienen como objetivo profundizar y/o actualizar en temas específicos de un área de conocimiento. Son estructurados en unidades temáticas sobre temas determinados.

Simposio, Foro, Panel, Seminario, Debate, Mesa Redonda: son estrategias didácticas grupales, que incluyen en su desarrollo diferentes opciones para presentar los asuntos académicos, con moderadores expertos que orientan la actividad, dando la palabra a los ponentes a los asistentes de acuerdo con la planeación. Buscan desarrollar temas centrales de interés para un grupo; puede tener duración variable entre varias horas hasta dos o tres días. Generalmente su desarrollo es presencial, pero las nuevas dinámicas también han dado la opción de oferta on line. Existen algunas diferencias entre ellos que definen su desarrollo

Taller: estrategia didáctica cuyo objetivo es tanto la explicación como la aplicación del conocimiento declarativo y procedimental; es por tanto una estrategia en la que se combinan aspectos teóricos y prácticos para el cumplimiento del objetivo de formación; en un taller, el protagonismo del instructor pasa a segundo plano y su labor es más bien de supervisión, siendo el alumno quien desarrolla la mayor parte de las actividades en la consecución de un producto tangible.

JUSTIFICACIÓN

Las disposiciones contenidas en el Decreto 376 de 2022 responden a lo requerido por la Ley 1438 de 2011 que en su artículo 98 señala que el Gobierno Nacional establecerá los lineamientos para poner en marcha un Sistema de Formación Continua para el Talento

Humano en Salud - SFCTHS, dando prioridad a la implementación de un programa de Atención Primaria para los agentes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, señalando además que deberá implementarse en forma progresiva.

La Ley 1438 de 2011, introdujo, por primera vez, la Atención Primaria en Salud (APS) como estrategia transversal para orientar la reorganización de la prestación de servicios de salud, y a la vez, promover la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo, donde el centro y objetivo de todos los esfuerzos sea la población residente en el país.

Adicionalmente, y de acuerdo con el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, la educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Y en tal sentido, el artículo 2.6.6.8. del Decreto 1075 de 2015, establece que "la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia".

En ese orden de ideas, para el desarrollo de la Política de Talento Humano en Salud que lidera el Ministerio de Salud y Protección Social, la capacitación y actualización permanentes del talento humano son fundamentales para garantizar la calidad de la atención en salud así como para promover el crecimiento personal y profesional del mismo, de manera que esas actividades ayuden a alinear los intereses y expectativas del talento humano con las necesidades de la población y los objetivos del sistema de salud.

Dada la importancia para el país de lograr implementar los lineamientos para poner en marcha el Sistema de Formación Continua del Talento Humano en Salud, esta guía busca ilustrar y facilitar los pasos a seguir para la organización e implementación de los Planes Institucionales de Formación Continua, en coherencia con lo que está dispuesto en el Decreto 376 de 2022

1. ALCANCE NORMATIVO

Esta guía tiene como objetivo ilustrar, aclarar y brindar los pasos a seguir para la organización e implementación de los Planes Institucionales de Formación Continua para los prestadores de servicios de salud incluyendo la atención domiciliaria alineado a lo establecido en el Decreto 376 de 2022 de manera que se articule la oferta y demanda de las acciones de formación continua para que el Talento Humano (THS) que participa del Sistema de Salud fortalezca las competencias y la capacidad resolutive durante el ejercicio laboral.

La presente guía se sustenta en el siguiente marco normativo:

- Ley 115 de 1994
- Ley 1164 de 2007
- Ley 1438 de 2011
- Ley 1753 de 2015
- Decreto 1075 de 2015
- Decreto 376 de 2022

2. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

La presente guía tiene como objetivo ilustrar, aclarar y brindar los pasos para la organización e implementación de los Planes Institucionales de Formación Continua para las Instituciones prestadoras de servicios de salud domiciliaria.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar a las instituciones prestadora de servicios de salud domiciliaria, en el marco de sus competencias, la orientación requerida para la formulación e implementación de los planes institucionales de formación continua.
- Aclarar las funciones y roles de los actores que participan en la formación continua del talento humano del sector salud.
- Orientar la implementación idónea y confiable para que los actores involucrados seleccionen oferentes y acciones de formación continua que cumplan con las condiciones de calidad en el proceso de formación.

4. OFERENTES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA DEL THS

Los oferentes de acciones de formación continua son las instituciones, personas naturales o jurídicas, interesadas en ofrecer y desarrollar acciones de formación continua, en los términos indicados en el Decreto 376 de 2022;

Los oferentes contemplados en el Decreto 376 de 2022 son:

- Instituciones Educativas: Las instituciones de educación superior (IES), las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Las instituciones prestadoras de servicios de salud, incluidos los hospitales universitarios y las instituciones de salud domiciliaria.
- Las entidades promotoras de salud.
- Las administradoras de planes voluntarios de salud.
- Entidades adaptadas

- Las sociedades científicas, colegios profesionales, federaciones profesionales, las asociaciones de facultades de programas de educación superior del área de la salud, las agremiaciones de ocupaciones y profesiones, organizaciones civiles, corporaciones o fundaciones y demás entidades interesadas en ofrecer acciones de formación continua, dirigidos al talento humano en salud.
- Las personas naturales.
- Entidades adscritas y vinculadas al MSPS y las entidades territoriales de carácter departamental, distrital y municipal, estas últimas directamente o por intermedio de sus secretarías de salud o las dependencias que hagan sus veces.

5. ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA POR LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD DOMICILIARIA

5.1 OBJETIVOS PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA:

- Promover el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias transversales y específicas, capacidades interdisciplinarias, interprofesionales e interculturales, de acuerdo con las prioridades en salud de la población s y necesidades del Sistema general de seguridad social en salud y de los atores del sistema (IPS, EAPB, Entidades territoriales) en zona urbanas, rurales y dispersas)
- Procurar el fortalecimiento de la Atención Primaria en Salud – APS y los modelos de salud de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.
- Facilitar el abordaje de las necesidades y problemáticas en salud identificados en los procesos de atención de los prestadores de servicios de salud

5.2 CONDICIONES A CUMPLIR POR LOS OFERENTES PARA LA OFERTA DE ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA:

- Contar con procesos sistemáticos que sustenten la calidad en la planeación, diseño y ejecución de las acciones de formación continua.
- La organización, oferta y desarrollo de acciones de formación continua deben tener una duración hasta de 160 horas, no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, sobre la Educación Informal.
- Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional ya que las acciones de formación continua no se encuentran encaminados a la adquisición de competencias para el ejercicio profesional.
- Realizar el registro en sistemas de información, los mecanismos de ejecución, seguimiento y verificación de la participación del talento humano en salud en las acciones de formación continua que ofrece.
- Demostrar de manera documentada que cuenta con:
 - Tecnologías, recursos técnicos y humanos para garantizar la calidad de la formación continua y facilitar el acceso y difusión de la información.
 - Escenarios para las actividades prácticas, cuando la acción de formación continua lo requiera.
 - Metodologías y estrategias de aprendizaje
 - Métodos para corroborar la comprensión de los conocimientos transmitidos e impacto de la acción de formación continua ofrecida.
- El oferente deberá disponer de un sistema que le permita registrar la información del talento humano en salud que accede a estas acciones, discriminando como mínimo los datos de identificación y contacto, perfil académico, tema de la acción de formación continua, de acuerdo con las variables del Registro de Talento Humano en Salud (ReTHUS), en lo relacionado con la denominación para los diferentes niveles, a saber: técnicos laborales, técnicos profesionales, tecnólogos, profesionales, especialistas y otros títulos de posgrado.
- El oferente debe contar con un sistema que le permita reportar a la entidad territorial departamental o distrital según corresponda a través de su secretaría de salud, la

información del talento humano en salud que accede a las acciones de formación continua por él ofertadas.

5.3 LINEAMIENTOS PARA LA ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA Y ACCIONES EDUCATIVAS.

- Los oferentes deberán tener en cuenta los lineamientos referidos en el Decreto 376 para orientar los procesos de formación continua y las acciones educativas derivadas de estos:
- Lineamientos conceptuales y de calidad que deberán tener en cuenta los oferentes se encuentran establecidos en el Artículo 2.7.1.3.10 del Decreto 376 de 2022.
- El diseño de las acciones de formación continua que ofrezcan los oferentes en el marco del SFCTHS, deberá sustentarse en los lineamientos pedagógicos definidos en el Artículo 2.7.1.3.11 del Decreto 376 de 2022.
- En el caso de la oferta de acciones de formación continua que incluyan prácticas con pacientes, los oferentes deberán tener en cuenta que los escenarios de práctica que se encuentren inscritos en el REPS, tengan habilitados los servicios relacionados con el área del conocimiento que se va a impartir en la acción de formación continua y que el personal docente cuente con la formación en el área del conocimiento afín a la práctica a desarrollar, con tarjeta profesional vigente, en los casos que aplique se encuentre registrado en RETHUS y experiencia certificada (pedagógica, técnica o asistencial) por prestadores de servicios de salud habilitadas y/o por instituciones de educación superior o de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano o el SENA; y formalizar una relación con los escenarios de práctica seleccionados, mediante una planificación académica y administrativa que permita la supervisión por parte de los docentes y que integre la formación académica con la prestación de servicios de salud para asegurar el aprendizaje esperado y garantizar la seguridad del paciente y del beneficiario de la formación, en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar.
- En el caso de la oferta de acciones de formación continua que incluyan prácticas con pacientes pero que impliquen riesgos críticos en la salud del paciente por el tipo de intervención, estas acciones de formación continua deben realizarse en escenarios de simulación clínica, las cuales deben responder a los requerimientos para la adquisición del aprendizaje esperado.

6. FASES PARA LA FORMULACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA

El objetivo de este ítem es brindar la orientación para desarrollar las fases que permitan la formulación, desarrollo e implementación de los planes institucionales de formación continua definidos por las instituciones de salud domiciliaria alineados a los lineamientos establecidos en el Decreto 376 de 2022.

A continuación, se detallan las actividades enmarcadas en cada una de las fases, definiendo las entidades responsables de cada una de ellas.

6.1 SENSIBILIZACIÓN

En esta fase se busca generar conciencia en todo el talento humano vinculado a la institución sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias a partir de procesos de capacitación y formación continua la cual debe vincular desde los cargos directivos hasta los cargos operativos donde se propone realizar las siguientes actividades:

- Desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación continua en el talento humano vinculado a la institución.
- Elaborar y enviar mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación continua por correo electrónico y de manera virtual.
- Realizar afiches o piezas gráficas digitales informativas con el fin de generar expectativas y motivación del talento humano para la participación en la construcción colectiva de los planes institucionales de formación continua.
- Realizar un taller de sensibilización donde se propone con cada área y/o servicio una actividad grupal alrededor de las siguientes preguntas orientadoras:

¿Cuál es la importancia de la formación continua y capacitación permanente del talento humano vinculado a la institución?

¿Cuáles son las fortalezas o buenas prácticas y las debilidades que realiza el área o el servicio?

¿Qué aspectos de mejora debe realizarse en el área o el servicio?

¿Cuáles son las temáticas en que se deben tener en cuenta para realizar acciones de formación continua para capacitar a los integrantes de cada área o servicio para cualificar el desempeño laboral?

¿La institución dispone de un comité o grupo multidisciplinario de educación?

¿El área o servicio conoce el plan institucional de formación continua y sus ejes temáticos para la formación continua del talento humano vinculado a la institución?

6.2 IDENTIFICAR LAS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN DEL THS A TRAVÉS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES:

La determinación de las necesidades y requerimientos es indispensable para la planeación y formulación de los planes institucionales de formación continua y permite asegurar que la oferta académica y la formación apunte al cierre de brechas identificadas.

Para la identificación de las necesidades y requerimientos de formación del THS las instituciones prestadoras de servicios de salud deberán realizar un diagnóstico de necesidades de competencias requeridas con participación del nivel directivo, administrativo y asistencial.

Las necesidades pueden ser de orden social o comunitario, administrativo o individual.

Las necesidades sociales o comunitarias se determinan en función del territorio o comunidad y contribuyen a que las acciones de formación continua que se trace la entidad tengan en cuenta el contexto social, económico y epidemiológico o de salud de la comunidad destinataria de la prestación del servicio.

Las necesidades administrativas se relacionan con los requerimientos del sistema de salud y de su talento humano para atender, administrar y prestar con eficiencia los servicios de salud en la cantidad y calidad requerida.

Las necesidades individuales se refieren a los intereses, aspiraciones y expectativas del THS para profundizar, ampliar o actualizar sus conocimientos en determinadas disciplinas. Estas necesidades se establecen con base en la información que suministre el propio THS o con base en herramientas de recolección de información que incluya las

evaluaciones de desempeño, estudios de cargas de trabajo, auditorías médicas, supervisiones, exámenes, incidentes críticos, peticiones quejas y reclamos.

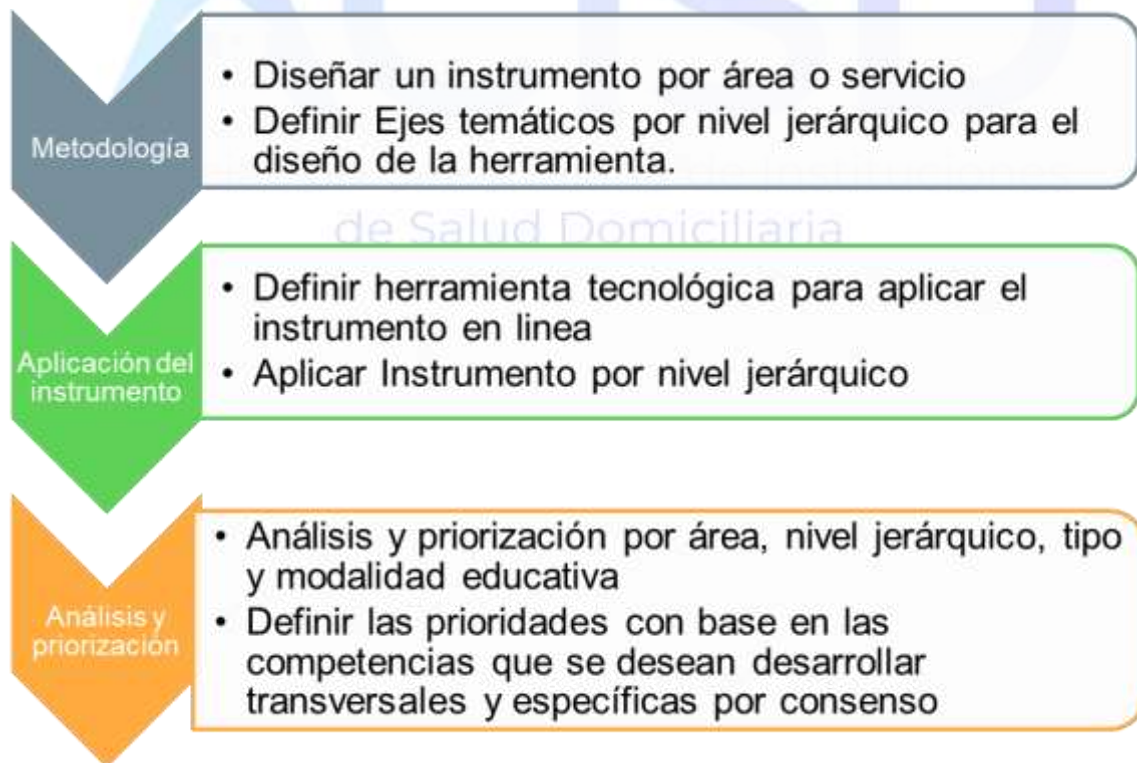
¿Qué es un Diagnóstico?

Es un análisis y evaluación de una situación o un problema a partir de información recolectada.

¿Cómo se realiza un diagnóstico de necesidades?

Para saber las necesidades de capacitación del talento humano la institución debe diseñar técnicas de recolección de información que le permite establecer de manera rápida y sistemática sus necesidades.

Pasos para la elaboración del diagnóstico:



Para realizar el diagnóstico se propone inicialmente diseñar un instrumento tipo encuesta para ser diligenciada por cada área o servicio de la institución en el cual se debe tener en cuenta los ejes y temáticas del plan institucional de formación continua, implantar el instrumento en una herramienta tecnológica para ser aplicado en línea a nivel institucional y enviarlo a cada área o servicio por nivel jerárquico.

Una manera de estructurar el diagnóstico de necesidades es la siguiente:

- Identificar los niveles jerárquicos existentes en las IPS de atención domiciliaria.
- Identificar los conocimientos, habilidades y actitudes (Competencias) transversales que debe poseer el talento humano vinculado a las IPS de salud domiciliaria.
- Identificar la brecha existente (Diagnóstico) entre las capacidades que posee el TH producto de su educación formación profesional y/o técnica y de su experiencia y las que se requieren para desempeñar óptimamente sus funciones de acuerdo al nivel jerárquico

1. Área o servicio de la institución

2. Nivel Jerárquico

Directivo

Administrativo

Asistencial

3. Ejes Estratégicos

Gestión del Conocimiento e innovación

Transformación digital

Creación de valor público

4. Competencias

Comportamentales por nivel jerárquico, laborales de área o transversales y específicas

5. Tipo y Nivel Educativo

Programas de formación informal (formación continua) talleres, seminarios, cursos

Programas de educación para el trabajo y desarrollo humano

Programas de pregrado (Técnicos, tecnólogos, profesionales)

Programas de posgrado (Especialidades, maestrías y doctorados)

6. Modalidad Educativa:

Presencial, semipresencial, virtual, mixta a distancia

Con el fin de evaluar las competencias del talento humano vinculado a las instituciones de salud domiciliaria es necesario partir de la elaboración y /o revisión de las competencias de desempeño que debe tener el talento humano vinculado a la institución, transversales y específicas de acuerdo al nivel jerárquico, perfil y cargo.

Se recomienda revisar documentos elaborados por el Ministerio de Salud y Protección Social, sobre las competencias transversales y específicas del talento humano en salud, las cuales son un insumo para la elaboración de competencias de desempeño y para el diseño de acciones de formación continua <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>

6.3 REVISAR LA OFERTA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA DISPONIBLES POR OFERENTES A NIVEL TERRITORIAL Y NACIONAL

Las instituciones de salud domiciliaria que se encuentren elaborando los Planes Institucionales de Formación Continua deberán realizar una revisión de la oferta de acciones de formación continua disponibles por oferentes, con base en las necesidades establecidas; las acciones de formación deben cumplir con los requisitos mínimos de calidad definidos en este documento, así como las que se encuentren en plataformas tales como Campus Virtual de Salud Pública – OPS, SENA, OIM, secretarías de salud, universidades entre otras.

6.3.1 Para cursos y diplomados, la selección de las acciones de formación continua disponibles de este tipo, deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones mínimas de calidad que permitan demostrar la idoneidad de la acción formativa:

- Diseño curricular: En la oferta de las acciones de formación continua se debe incluir un plan de aprendizaje o syllabus que permita a los interesados conocer los contenidos específicos, competencias, resultados del aprendizaje y procesos de evaluación.
- Denominación, tipo, modalidad e intensidad horaria: El nombre de la acción de formación continua debe ser coherente con el plan de aprendizaje y debe ser explícito el tipo de formación (Curso, diplomado), la modalidad (virtual, presencial o mixta), y la duración que permita la adquisición del aprendizaje esperado planteado que debe ser hasta de 160 horas.

El plan de aprendizaje o educativo debe contener las unidades de enseñanza – aprendizaje (módulos o temáticas) y las horas de estudio autónomo y/o con tutor.

- Competencias: El plan de aprendizaje o syllabus debe precisar las competencias de desempeño laboral que se van a adquirir con los resultados de aprendizaje esperados del proceso formativo y evidenciar los mecanismos para su fortalecimiento.
- Evaluación: El plan de aprendizaje o syllabus debe precisar los mecanismos de evaluación para medir el impacto de la formación sobre las competencias adquiridas, así como los requisitos para obtener la constancia de asistencia, la cual debe realizarse a través de la evaluación de la curva de aprendizaje teórica y/o práctica que evidencie el aprendizaje logrado.
- Docentes: Cada una de las unidades de enseñanza- aprendizaje debe disponer de docentes asignados que acrediten formación y experiencia en cada una de las temáticas, en donde se debe especificar la formación académica y el perfil, que garantice que la formación impartida cumple con los mínimos de calidad expuestos en esta guía.

Los docentes pueden participar a través del diseño de contenidos virtuales asincrónicos y/o directamente como conferencistas y tutores en el ejercicio de la supervisión y acompañamiento a los participantes en el proceso formativo.

- Recursos académicos: Cada una de las unidades de enseñanza- aprendizaje deben contener recursos académicos que se van a emplear en el proceso formativo los cuales deben ser acordes con las competencias definidas y el alcance para la acción formativa.
- Costo de las acciones de formación continua: Las acciones de formación continua dirigidas al THS podrán ser gratuitas u onerosas, de acuerdo a lo que el oferente defina de manera autónoma.

6.3.2 Para seleccionar los oferentes de acciones de formación continua, se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones que demuestren su competencia para impartir acciones de formación continua:

- La persona natural o jurídica (oferentes) que pretenda ofrecer cursos de educación informal debe cumplir con lo establecido en artículo 47 Decreto-ley 2150 de 1995, que señala:

***“Artículo 47. Requisitos especiales.** A partir de la vigencia del presente Decreto, los establecimientos a que se refiere el artículo anterior sólo deberán:*

Cumplir con todas las normas referentes al uso del suelo, intensidad auditiva, horario, ubicación y designación expedida por la entidad competente del respectivo municipio.

Cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales según el caso descritas por la ley.

Cumplir con las normas vigentes en materia de seguridad.

Cancelar los derechos de autor previstos en la Ley, si en el establecimiento se ejecutaran obras musicales causantes de dichos pagos.

Obtener y mantener vigente la matrícula mercantil, tratándose de establecimientos de comercio.

Cancelar los impuestos de carácter distrital y municipal”.

- Si es una Institución de Educación Superior (IES) verificar que sea reconocida por el estado colombiano como tal y que cuente con registros calificados vigentes de programas académicos afines al área del conocimiento de la acción de formación continua ofertada, la cual podrá ser consultada en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) a través del siguiente enlace <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/>
- Si es una institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH) verificar que cumpla lo establecido en la Parte 6 del Decreto 1075 del 2015 y que cuente con programas de educación para el trabajo y desarrollo humano afines al área del conocimiento de la acción de formación continua ofertada, la cual podrá ser consultada en el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (SIET) a través del siguiente enlace <http://siet.mineducacion.gov.co/siet/>
- Si es el SENA aplica lo referido a su reglamentación.
- Si es una institución prestadora de servicios de salud (IPS) verificar que se encuentre en el Registro Especial de Prestadores de servicios de salud (REPS) y que cuente con servicios habilitados de acuerdo a la normatividad vigente afines al área de conocimiento de la acción de formación continua ofertada.
- Si es una Asociación de facultades de programas de salud, se debe verificar que sea una persona jurídica legalmente constituida y que las acciones de formación continua que ofrecen cuenten con respaldo de las IES asociadas con programas académicos afines al área de conocimiento de la acción de formación continua ofertada.
- Si es una Sociedad Científica profesional, colegio profesional, agremiaciones de ocupaciones y profesiones, organizaciones civiles, corporaciones o fundaciones y demás interesados en ofrecer acciones de formación continua dirigidas al THS, se debe verificar que sea una organización legalmente constituida y que las acciones de formación continua que ofrecen, cuenten con respaldo de profesionales

asociados con formación y experiencia afín al área del conocimiento de la acción de formación continua ofertada.

- En el caso de que el oferente sea una persona natural se sugiere verificar:
 - Que acredite su formación (auxiliar, técnico, tecnólogo o de nivel universitario) y/o posgrado (especialización, maestría o doctorado), preferiblemente con experiencia en actividades docentes certificadas por IES o de ETDH colombianas.
 - Si el perfil del oferente es del área de la salud, se sugiere realizar la verificación de su formación (auxiliar, técnico, tecnólogo o de nivel universitario), a través de la página web del Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (RETHUS) a través del siguiente enlace: <https://web.sispro.gov.co/THS/Cliente/ConsultasPublicas/ConsultaPublicaDeTHxIdentificacion.aspx>, ingresando el número de identificación o el primer nombre y primer apellido del oferente (persona natural) donde debe existir el registro del mismo y la información de las sanciones expedidas por los Tribunales de Ética de enfermería, medicina y odontología y otras autoridades, si las hubiere.

6.3.3 Para seleccionar programas de formación continua en salud que incluyan actividades prácticas con pacientes de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, se debe tener en cuenta que:

- Las prácticas de las acciones de formación continua se desarrollen preferiblemente en escenarios de práctica que se encuentren inscritos en el REPS.
- Los escenarios de practica tengan habilitados los servicios relacionados con el área del conocimiento que se va a impartir en la acción de formación continua.
- El personal docente debe contar con la formación y experiencia en el área del conocimiento afín a la práctica a desarrollar, con tarjeta profesional vigente, registro en RETHUS y experiencia certificada por prestadores de servicios de salud habilitadas y/o por instituciones de educación superior o de educación para el trabajo y desarrollo humano o el SENA
- Los prestadores de servicios de salud deben verificar con el oferente específico la idoneidad de las constancias de asistencias presentadas por el talento humano en salud y evaluar las competencias adquiridas con dichas acciones de formación continua, asumiendo las responsabilidades legales a que haya

lugar en caso de ocasionar un perjuicio o daño a terceros en el ejercicio o desarrollo de sus prácticas con pacientes usuarios del SGSSS.

6.4 GESTIÓN PARA EL DESARROLLO DE NUEVAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA DE SALUD

Esta gestión hace referencia a la consecución de nuevas acciones de formación continua que no estén disponibles por los oferentes de acuerdo a las necesidades priorizadas por las instituciones de salud domiciliaria a través de:

- La gestión con oferentes para desarrollar nuevas acciones de formación continua.
- La gestión propia de cada institución para el diseño de acciones de formación continua de acuerdo con los Planes Institucionales de Formación Continua, con base en los lineamientos conceptuales, de calidad y pedagógicos.
- Para estos nuevos desarrollos se deben incluir las temáticas respecto de las necesidades y requerimientos de formación continua obtenidos del diagnóstico de necesidades.
- Elaborar las acciones de formación continua (Cursos, diplomados) donde se describan los contenidos específicos a abordar en cada acción de formación continua, duración, intensidad horaria, modalidad de ejecución, supervisión y mecanismos para medir el impacto de la acción de formación continua en los servicios de salud prestados.

6.5 Definir el THS destinatario de las acciones de formación continua

En cada una de las instituciones de salud domiciliaria debe identificar el talento humano que requiera las capacitaciones que deben estar contenidas en los Planes Institucionales de Formación Continua. Para esta identificación se requiere la discriminación de los perfiles con los que cuente la institución, aquellos que conforman los equipos multidisciplinarios, interprofesionales y que puedan ser formadores, con la finalidad de

adoptar las acciones de formación continua que se ajusten a las necesidades de capacitación de acuerdo con los perfiles, profesiones y ocupaciones, tanto a nivel directivo, asistencial y administrativo.

6.6 Categorías y temas para el desarrollo de acciones de formación continua para el talento humano y prestadores de servicios de salud domiciliaria

En los procesos de formación continua se deben tener en cuenta la evaluación continua del desempeño de acuerdo con las acciones de formación continua proporcionadas, seguimiento permanente a las evaluaciones del desempeño y retroalimentación de acuerdo con los resultados y las necesidades de talento humano.

NIVEL ASISTENCIAL

1. Gestión Clínica en Atención Domiciliaria

Actualización de protocolos y guías de práctica clínica en:

- Generalidades de la atención del paciente en cuidado domiciliario
- Manejo paciente agudo
- Manejo paciente crónico ventilado y no ventilado
- Manejo del paciente en dolor y cuidado paliativo
- Manejo clínico de heridas
- Pacientes oncológicos y no oncológico
- Reingresos hospitalarios: infecciones urinarias, infecciones respiratorias.
- Cuidado Paliativo: Pacientes oncológicos, enfermedad cardíaca, EPOC, ERC, Enfermedad hepática, Demencia, ACV, Enfermedad neurológica, Parkinson, esclerosis múltiple, ELA, VIH, cáncer gástrico, próstata y mama

Nutrición en Atención domiciliaria

- Alimentación parenteral periférica
- Justificación pertinente para el inicio de un tratamiento nutricional
- Manejo nutricional en pacientes paliativos y por patologías

- Abordaje nutricional en patologías crónicas
- Tamizaje nutricional para identificar el riesgo

Atención Psicosocial

- Psicoterapia y apoyo psicológico a pacientes paliativos
- Psicoeducación con los familiares y el paciente.
- Manejo del duelo al paciente y su familia
- Código de ética profesional

2. Gestión Administrativa

- Normatividad de la Historia Clínica
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Sistemas de información
- Planes de beneficios
- Nivel Gerencial: Gestión del cambio, Coaching, manejo de herramientas administrativas y financieras de vanguardia, manejo recursos humanos
- Nivel financiero, administrativo, calidad, mercadeo, contabilidad: Contención de costos, auditoría interna, análisis de mercados, actualización en normatividad , comunicación asertiva: Canales de comunicación

3. Salud Digital – Telesalud

- Telemedicina
- Tele experticia
- Teleorientación
- Herramientas de salud digital para los procesos de atención

4. Humanización de servicios de salud

Liderazgo y trabajo en equipo

Herramientas de comunicación efectiva y resolución de conflictos en equipos de trabajo

Gestión efectiva del tiempo y manejo de agenda.

Adaptabilidad laboral.

Herramientas de comunicación efectiva y resolución de conflictos.

Gestión efectiva del tiempo y manejo de agenda.

Adaptabilidad laboral.

Clima laboral

Formación en liderazgo para personal directivo y de coordinación de áreas y servicios

Relación profesional de salud-paciente - familia

Atención centrada en el paciente

Manejo del paciente difícil

Herramientas de comunicación efectiva y resolución de conflictos

5. Calidad y Seguridad del paciente

- Protocolos de bioseguridad
- Gestión de eventos adversos
- Resolución 256 de 2016: Diligenciamiento, análisis y resultados de indicadores
- Aplicación de Paquetes Instruccionales para:

Asegurar la correcta identificación del paciente en los procesos asistenciales
Gestionar y desarrollar una adecuada comunicación entre las personas que atienden y cuidan a los pacientes que incluya enfoques diferenciales.

Protocolo de Higiene de manos e higienización con soluciones a base de alcohol

Detectar, analizar y gestionar eventos adversos.

Garantizar la funcionalidad de los procedimientos de consentimiento informado.

Mejorar la seguridad en la utilización de medicamentos

Prevenir y reducir la frecuencia de caídas.

Prevenir úlceras por presión

Actualización de nuevas técnicas

- PAMEC (calidad):
Ruta crítica del PAMEC y las principales oportunidades de mejora identificadas.

6. Investigación en la atención domiciliaria

