



RESOLUCIÓN No 1207 **DICIEMBRE 16 DE 2024**

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DEMÁS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE E.S.E., VIGENCIA 2025”.

El Gerente del HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE E.S.E., en uso de sus atribuciones legales, reglamentarias, y especialmente las conferidas en el artículo 31 Numeral 31, del Acuerdo 017 del 2014.

CONSIDERADO:

- A. Que el numeral 23, artículo 31 del Acuerdo 017 de 2014, emanado de la Junta directiva del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E., establece como una de las funciones del Gerente la de “Expedir los actos administrativos, órdenes y directrices necesarios para el funcionamiento de la Empresa Social del Estado”.
- B. Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de capacitaciones, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.
- C. Que el plan de capacitaciones y de bienestar de cada ente es apenas un componente dentro del gran Sistema Nacional De Capacitaciones definido por el Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.
- D. Que, para la comprensión del diseño del plan de capacitaciones para nuestros funcionarios, las actividades o eventos están orientadas a las dos grandes áreas definidas en la ley como funcionarios: MISIONAL y DE APOYO.
- E. Que por mandato de la Ley 734 de 2002, en su artículo 33 establece en los derechos de todo servidor público “recibir capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones”.
- F. De igual manera el Decreto N° 1221 de 1993 establece que la capacitación es una obligación de la administración, uno de los objetivos de la carrera administrativa, un derecho de los empleados y contribuye un deber de esto cuando sea patrocinada y permitida por la administración.
- G. Que atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 98 de la Ley 1438 de 2011, el Gobierno Nacional estableció los lineamientos para poner en marcha un sistema de formación continua para el Talento Humano en Salud, materializado mediante el Decreto N°376 de 2022, el cual servirá de instrumento para facilitar la formación continua del talento humano en salud.
- H. Que de manera expresa la norma señala que el Plan de Capacitación continua debe tener en cuenta únicamente el conjunto de procesos organizados, relativos a la educación no formal e informal de conformidad con los parámetros de la LEY GENERAL DE EDUCACIÓN para cada caso, por lo que el mismo estará contenido dentro de este Plan Institucional de Capacitación.
- I. Que es mérito de lo anteriormente expuesto,



RESUELVE:

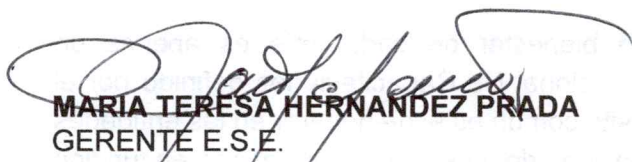
ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación y Formación Continua para los servidores público y demás trabajadores de la E.S.E., HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE, para la vigencia 2025, el cual será ejecutado teniendo en cuenta las necesidades de capacitaciones fundamentales para el desarrollo de competencias de los funcionarios de esta entidad.

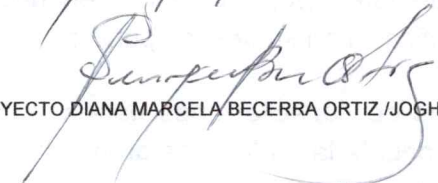
Se anexa Plan Anual de Capacitación y Formación Continua **Anexo No 1** y Cronograma **Anexo No 2**, al presente documento el cual hace parte integral del mismo.

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Aguachica Cesar, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro (2024).


MARIA TERESA HERNANDEZ PRADA
GERENTE E.S.E.


PROYECTO DIANA MARCELA BECERRA ORTIZ / JOGH



ANEXO 1 RESOLUCIÓN 1207 DE 2024

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025

El plan anual de capacitación constituye un instrumento que determina los procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas que laboran en el Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E., para la mejora continua de la gestión. La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto ya la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución y por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas del Hospital Regional para su normal desarrollo.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del trabajador.

El Plan de Capacitación incluye a todos los trabajadores del hospital (médicos, enfermeras, bacteriólogas, instrumentadores quirúrgicos, fisioterapeutas otros profesionales de la salud, técnicos y asistenciales de la salud, profesionales, técnicos y auxiliares de apoyo administrativos), que integran el Hospital Regional, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios trabajadores, identificados en las fichas del manual específico de funciones; así de los programas bandera que lidera la entidad y otros temas recogidos de la matriz de peligro, como es el caso de los principales riesgos de la entidad sin importar su vinculación.

Se parte de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados. Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio públicos requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).



PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN HUMANA DE LA INSTITUCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital Regional José David Padilla Villafañe, es una institución de carácter público, descentralizado de orden departamental con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa, nuestra institución tiene el agrado de prestar sus servicios a importantes entidades promotoras de salud, entidades territoriales y demás aseguradoras de haber encontrado en nosotros un óptimo servicio conforme a sus expectativas y la de sus afiliados, por lo que se hace necesario contar con el talento humano calificado y actualizado.

JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que preste servicios, en la cual la conducta y rendimiento de las personas influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

Estos aspectos, además de construir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tienen con los directores y/o autoridades, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajador de cada persona. Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo en equipo tienen el nivel de trato que sea deseable, dejándose con ello de aprovechar significativos aportes de las fuerzas laborales.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionando a la optimización de los servicios de atención al usuario externo e interno del hospital Regional.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del Recurso Humano y mejorar en calidad del servicio de salud.

ALCANCE

El presente Plan de Capacitación es para todo el personal del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E., como estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente..

FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsar la eficacia y la eficiencia organizacional, este Plan de Capacitación de lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la atención en el Hospital.
- Mejorar la interacción entre los trabajadores y con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio de salud que se brinda.
- Satisfacer los requerimientos futuros del hospital en materia de personal, sobre la base de la planeación de Recursos Humanos.



- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener al trabajador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.
- Avanzar en los cambios de transformación digital para obtener mayores beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- Plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público, a fin de perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el trabajador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos del Hospital, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación del personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

METAS

Capacitar al 80% a los trabajadores programados en el presente Plan de Capacitación del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E.

ESTRATEGIAS

- Desarrollo de trabajos prácticos, presencial y virtual.
- Presentación de casos particulares.
- Metodología de exposición – dialogo.
- Taller de Participación por grupo de trabajo.

TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tipos de Capacitación

•**Capacitación inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo trabajador, en general como su ambiente de trabajo. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación, esta contendrá 2 ejes temáticos transversales los cuales van orientados a la plataforma estratégica del hospital y al programa bandera Seguridad del Paciente.

•**Capacitación Preventiva:** Semestral, Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño pueda variar con los años sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.



•**Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realiza normal mente en el Hospital, pero también los estudios diagnósticos de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación, son el resultado de los planes de mejoramiento de las diferentes auditorías internas.

•**Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Estas actividades se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en el hospital Regional, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades dentro de la entidad:

•**Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

•**Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos-tecnológicos en una determinada actividad.

ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

Ver Anexo Numero dos (2), el cual hace parte integral del presente documento.

TALENTO HUMANOS

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: Médicos Especialista, Psicólogos, Abogados, Ingenieros, Administradores, Contadores, Nutricionista, Bacteriólogos, Enfermeras profesionales entre otros de esta misma entidad o los que se contraten para tal fin.

MATERIALES

INFRAESTRUCTURA: Las actividades de capacitación se desarrollarán en los diferentes espacios que se asignen en el Hospital, dentro y fuera de la entidad, los alquileres de salones para mayor asistencia serán cancelados por caja menor.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS: está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, marcadores, computador portátil, equipo de video beam y recurso humano.

DOCUMENTOS TÉCNICOS – EDUCATIVOS: entre ellos tenemos: certificados, cuestionarios, plegables, material de estudio, etc.

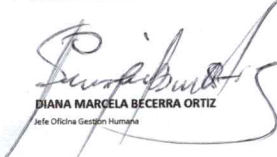
FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución para la vigencia 2025.


MARIA TERESA HERNÁNDEZ PRADA
GERENTE E.S.E.

ANEXO 2 RESOLUCION 1207 DE 2024 - CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2025

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE	PRIMERA SEMANA	SEGUNDA SEMANA	TERCERA SEMANA	CUARTA SEMANA
INGRESO DE PACIENTES UNIDAD DE CUIDADO INTENSIVO	ENERO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
HUMANIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	ENERO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
FUNDAMENTO LEGAL E IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE	ENERO	SEGURIDAD DEL PACIENTE				
SOCIALIZACION AL SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA, SERVICIO SALA DE PARTO	ENERO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN / LAVADO DE MANOS	FEBRERO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
PROTOCOLO COLOCACION BALON DE BAKRY	FEBRERO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO	MARZO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
MANEJO DE PARTOGRAMA	ABRIL	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS PELIGROSOS	ABRIL	MANTENIMIENTO HOSPITALARIO				
TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA, BALON DE BAKRY Y TANN	ABRIL	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
TALLER HEMORRAGICO OBSTETRICO	MAYO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
REUNION OBSTETRICIA ATENCION DEL PARTO	MAYO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
PIELONEFRITIS Y EMBARAZO	JUNIO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
PREVENCION DE CAIDAS Y ALERGIAS	JUNIO	ENFERMERIA				
SOCIALIZACION GUIA DE ATENCION DE RECIEN NACIDO	JULIO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
COMPLICACIONES POS - QUIRURGICAS	JULIO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
SOCIALIZACION RETINOPATIA DEL RECIEN NACIDO	JULIO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
GUIA DE ATENCION DE DESNUTRICION	JULIO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
REANIMACION CARDIO PULMONAR RCP BASICO Y AVANZADO	AGOSTO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
SOCIALIZACION PROTOCOLO REANIMACION RECIEN NACIDO	AGOSTO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	AGOSTO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
BRIGADAS Y PRIMEROS AUXILIOS	AGOSTO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
ATENCION A VICTIMAS DE QUEMADURAS CON AGENTES QUIMICOS	SEPTIEMBRE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
SISTEMAS DE INFORMACION	SEPTIEMBRE	ASESOR EN SISTEMA				
GUIA DE ATENCION DE DENGUE	JULIO	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	OCTUBRE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
SOCIALIZACION ATENCION DEL RECIEN NACIDO SANO - REANOMACION	OCTUBRE	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
SOCIALIZACION GUIA DE ATENCION HIPERTENSION ASOCIADA AL EMBARAZO	OCTUBRE	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AREAS	OCTUBRE	SEGURIDAD DEL PACIENTE				
HIGIENE POSTURAL Y MANEJO DE CARGAS	OCTUBRE	GESTION HUMANA				
SOCIALIZAION TECNICAS DE COMUNICACION ASERTIVA ATENCION MATERNA	OCTUBRE	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
PRINCIPALES CAUSAS DE RECHAZO EN MUESTRAS DE LABORATORIO	NOVIEMBRE	COORDINADORA DE APOYO DIAGNOSTICO				
MANEJO DE SEPSIS EN OBSTETRICIA PROTOCOLO MME	NOVIEMBRE	SUBGERENCIA ASISTENCIAL				
PRIMEROS AUXILIOS - EVACUACIÓN Y RESCATE	DICIEMBRE	GESTION HUMANA				



DIANA MARCELA BECERRA ORTIZ

Jefe Oficina Gestión Humana