



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
CÓDIGO

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04


Página No: 1 de 40



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 2 de 40

INTRODUCCIÓN

El plan institucional de capacitación y formación continua del THS tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y las competencias fundamentales, buscando el fortalecimiento profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios, por lo tanto La Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua, esta comprometida con el mejoramiento continuo y satisfacción del cliente interno y externo, implementa el Plan Institucional de Capacitaciones), que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas del talento humano en salud y a los funcionarios y colaboradores de la institución Hospitalaria en cada una de sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

Así mismo de conformidad con la resolución 3100, "DEFINICIONES DEL ESTÁNDAR DE TALENTO HUMANO este proceso de capacitación se desarrolla por el prestador de servicios de salud e incluye: i) análisis de necesidades de formación continua del talento humano, ii) planificación de acciones de formación continua, iii) definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación, iv) duración de las acciones de formación continua, v) determinación de formadores según las necesidades, vi) ejecución, evaluación y seguimiento. Así mismo, se deberán definir la vigencia de las acciones de formación y los mecanismos que le permitan evidenciar la participación del talento humano. Para tal fin, deberá tener en cuenta lo establecido en el presente manual en el estándar de talento humano para cada servicio".

Las acciones de formación continua del talento humano deben hacer parte de un proceso integral de capacitación del talento humano del prestador de servicios de salud, el cual se establece y actualiza directamente o a través de alianzas . El prestador de servicios de salud podrá implementar y combinar diferentes herramientas tales como:

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
CÓRDOBA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 3 de 40

- Desarrollar directamente las acciones de formación continua a las que hace referencia la presente resolución.
- Realizar alianzas o convenios con entidades con experiencia e idoneidad en los temas a capacitar (instituciones formadoras de talento humano en salud, asociaciones científicas, entre otras).
- Aceptar las constancias de asistencia de la participación del talento humano en salud expedidas por otros prestadores e instituciones, en las que se demuestren las acciones de capacitación requeridas en el estándar de talento humano del respectivo servicio.
- Aceptar los certificados de formación expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente norma.
- Los prestadores de servicios de salud, para desarrollar las acciones de formación continua, no requieren adelantar trámite alguno ante la respectiva secretaria de salud departamental o distrital o la entidad que tenga a cargo dichas competencias.

Este plan está diseñado para que todas las áreas y unidades funcionales de la entidad, se comprometan en su ejecución, seguimiento y control.


Se realiza un diagnóstico de necesidades de formación y educativas a través del método participativo, en donde se priorizan las capacitaciones transversales y específicas por área, teniendo en cuenta los líderes de cada proceso.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano de la ESE HDSAP, fortaleciendo las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión institucional.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 4 de 40

2.1 Objetivos Específicos

Contribuir al mejoramiento de las competencias de sus colaboradores para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.

Responder a las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación como la WEB.

Fomentar el desarrollo de competencias del talento humano, que estén directamente relacionadas con los procesos misionales, generando servicios de salud que logren satisfacer las necesidades de los clientes internos de la E.S.E Hospital San Antonio.

Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades del talento humano a través de los procesos formación continua.

Sensibilizar sobre la prestación de servicios humanizados y en un entorno seguro para el usuario y sus familias.

3. ALCANCE: El presente Plan Institucional de formación y Capacitación va dirigido a funcionarios, afiliados partícipes, agremiados, contratistas, y miembros de Junta Directiva de la entidad.


4 GENERALIDADES

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Formación continua del talento humano: procesos y actividades permanentes de aprendizaje y entrenamiento, que complementen la formación básica, de educación para el trabajo y desarrollo humano, dirigidos a mantener la idoneidad del talento humano en salud

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua C.A. B.S.A.S.	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 5 de 40

Planes institucionales y las acciones de formación continua deben estar sustentados técnicamente en el análisis de contexto, la situación de salud, las necesidades y prioridades de formación del talento humano en salud de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua.

Observar la normatividad vigente, lineamientos, rutas, guías que se relación con la educación interprofesional, la promoción, educación e información en salud

Las acciones de formación continua del talento humano deben estar dirigidas al desarrollo y fortalecimiento del conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas y competencias requeridas para la gestión, administración, vigilancia control y prestación de servicios y orientadas al mejoramiento de la calidad y pertinencia del talento humano en salud

Complementar estrategias de educación interprofesional en salud que permitan el desarrollo de competencias colaborativas requeridas para el trabajo en equipo, tales como el dialogo y la comunicación asertiva y efectiva, la resolución de conflictos, la gestión de emociones, la mediación de recursos y conocimientos, la educación y la investigación.

definir proceso de evaluación sistemático que permita evidenciar los resultados del aprendizaje derivado de las acciones de formación continua , en cuento a conocimientos , habilidades ,capacidades destrezas desarrolladas , el alcance y fortalecimiento de las competencias relacionadas según correspondan y los resultados esperados en el desempeño laboral.


4. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.

El diseño de la acciones de formación continua, debe estar sustentado en lineamientos pedagógicos.

Se deben incluir métodos de enseñanza y aprendizaje basados en la experiencia, la simulación, la observación, la interacción, la reflexión y la discusión, alrededor de casos y

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental <i>San Antonio de Padua</i> LA PLATA	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 6 de 40

proyectos y que sean pertinentes para el logro de los objetivos de aprendizaje aplicables en el sector salud.

Contar con contenidos flexibles con integración de ciencias básicas, clínicas y ciencias sociales entre otras.

Disponer de horarios y métodos didácticos y flexibles que se ajusten a las dinámicas y disponibilidad del talento humano en salud

Incluir actividades teóricas y prácticas, en donde el componente práctico se desarrolla preferiblemente en los escenarios de práctica cotidiana del talento humano en salud otra vez de entornos virtuales o escenarios de simulación

4.2 DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO

DEFINICIONES

Dimensión Ser. Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.


Dimensión Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Acciones de formación continua: son actividades de capacitación de corto y mediano plazo, aplicadas de manera sistemática y organizada que se plantean según los criterios definidos por la respectiva institución en su plan de formación continua, para su actuación idónea en cada una de las áreas o servicios

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 7 de 40

Capacitación: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Es además un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

Capacitación Informal: Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa, una retroalimentación constructiva puede mejorar el desempeño de un colaborador de una manera más efectiva que la capacitación formal.

Capacitación Formal: Son los que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica, pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

Capacitación de Orientación: Para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo en caso de los colaboradores ingresantes. (Inducción)


Modalidades prácticas de capacitación: El Plan de capacitación podrá usar otras modalidades que se incorporen según las necesidades de la empresa:

- Inducción
- Reinducción
- Capacitación en el puesto de trabajo
- Procedimientos internos
- Cursos internos
- Seminarios y talleres
- Cursos de actualización

Medios de Capacitación: Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Dentro de las más principales tenemos: talleres, videos, simuladores, realización efectiva del trabajo,

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 8 de 40

discusión de grupos e interacción social, entrevistas para la solución de problemas, técnicas grupales.


- **Productividad:** Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse al talento humano con nuevos ingresos sino también a los trabajadores con experiencia. La instrucción puede ayudarle a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales actuales.
- **Calidad:** los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
- **Salud y Seguridad:** La salud mental y la seguridad física del talento humano suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.
- **Prevención de la Obsolescencia:** Los esfuerzos continuos de formación y capacitación del talento humano en salud son necesarios para mantener actualizados a los trabajadores de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

Competencias laborales.

Se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas

“Hospital Humanizada y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 04
		Página No: 9 de 40

competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los funcionarios nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, visión. Iniciar la integración al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

Reinducción:

Los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a todos en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Estrategia Educativa.

Procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizaje significativo

Gestión del Conocimiento:

Plan de aprendizaje del equipo Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 10 de 40

- Artículos 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.

- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- Ley 1064 de 2006, Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Resolución 2003 del 2014 Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto ley 1567 de 1998 , artículo 7: establecer los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente a demás de la inducción ,programas de re inducción ,los culas deberán hacerse cada dos años o antes , en el momento que se produzcan cambios
- Decreto ley 1567 de 1998 , artículo 12: obligaciones de los empleados respecto a la capacitación " a) participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo
- Resolución 3100, por el cual se define los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 04
Página No: 11 de 40

- Resolución 390 DE 2017 "por el cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación "
- Ley 1960 de 2019 "por el cual se modifica la ley 909 de 2004, el decreto -ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Resolución 104 de marzo 2020 – departamento administrativo de la Función Pública en conjunto con la escuela superior de formación y capacitación 2020-2030.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

6.1 RESEÑA HISTORICA

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, ha evolucionado a lo largo de su existir, de acuerdo a los siguientes momentos:


"1912

El padre Manuel Antonio Ortiz inicia gestiones para la adquisición de un terreno que hacía parte de la finca Las Museñas o Manga del Guaqueo. Esta gestión se cristalizó mediante escritura pública número ciento ochenta (180) de 1912 de la notaria del circuito de La Plata, en la cual quedó registrado la venta de este pedido a la iglesia de la parroquia de La Villa de San Sebastián de La Plata, para la construcción de un hospital de caridad. Con la colaboración del mayordomo de una fábrica se construyen la primera edificación en bloque; quedando habilitados varios salones para la prestación de los servicios médicos; se nombra el señor ANTONIO MARÍA FALLA CANTILLO como la persona encargada de administrarlo y ponerlo en funcionamiento. Los primeros servicios médicos fueron prestados por el doctor BRAULIO RAMÍREZ HERNÁNDEZ, iniciándose de esta manera el funcionamiento del hospital San Antonio de Padua. Posteriormente el señor Falla Cantillo realiza gestiones ante el Gobierno Departamental y Nacional para la consecución de recursos que le permitieron continuar con la construcción de los demás pabellones.

Después de un tiempo de funcionamiento, se logra la colaboración de las hermanas Vicentinas quienes realizan labores de Enfermería; también se crea una Junta Directiva

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 12 de 40

conformada por el Doctor Camilo Llanos, los señores Ignacio Montealegre, Rafael Caupaz y Misael Falla, y su presidente el Cura Párroco de la iglesia de San Sebastián.

1953

Siendo administrador el señor Acisclo Embus se obtiene la personería jurídica del Hospital San Antonio de Padua, mediante la resolución 025 de Julio 31, emanada en la Dirección de Justicia de Gobernación del Huila. Desde este mismo año y hasta 1959 el hospital presenta una mejor organización tanto en la parte administrativa como en la parte médica, se contrata personal capacitado y se nombra el primer director, destacándose el médico Julio López.

1969

Parte de la edificación es demolida en 1969, construyendo la nueva planta física en ladrillo, también se destaca en este año el nombramiento del pagador Misael Falla quien prestó los servicios al Hospital durante 22 años, la Almacenista Blanca Embus y el administrador Alfredo Castillo.

1973

Mediante la Resolución 005690 de 1973 el Ministerio de Salud Pública aprobó el Acuerdo 145 de 1973 de la Junta Directiva del Hospital San Antonio de Padua de la Plata Huila, por el cual se expidieron los estatutos que regirán la institución.

1974


A partir del año 1974 se incrementaron los servicios médicos prestados por el Hospital debido a la adquisición de equipos de Laboratorios, Radiografías, Odontología, entre otros.

1987 - 1993

Ya a partir de la década de los noventa y con el desarrollo de la Carta Política de 1991, el país inició grandes esfuerzos para modernizar el Estado Colombiano; con el fin de concertar

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 13 de 40


su acción en áreas y actividades prioritarias y lograr eficiencia en sus acciones. Este propósito demandó replantear el papel de la administración pública frente al desarrollo y la sociedad en general, buscando mayor eficacia, eficiencia, responsabilidad, transparencia y mejores resultados en el manejo de los recursos públicos. En tal sentido, se consolidó un modelo de Descentralización concebida como un marco para que las entidades territoriales pudiesen contar con una mayor autonomía a través de la transferencia de poder de decisión y responsabilidad desde el nivel nacional. Durante esta época se comenzaron a gestar entonces diferentes formas de estructuras organizacionales que se adecuaron al nuevo modelo de descentralización, con el fin de atender oportuna y eficientemente las demandas de la comunidad en procura del bienestar general. Dentro de este marco, la reforma del sector salud empezó formalmente con el proceso de descentralización territorial, transfiriendo los recursos del Ministerio de Salud a los Departamentos y Municipios mediante la aprobación de las leyes 77 de 1987, 10 de 1990 y 60 de 1993.

La condición para realizar los grandes cambios requeridos en los hospitales formaba parte de la reforma general del sector salud, y ambas vías de la reforma (la descentralización y la creación del nuevo sistema de seguridad social) tenían profundas implicaciones para la reforma de los hospitales públicos colombianos: En primer lugar, las leyes de descentralización establecieron que los hospitales debían ser entidades autónomas, con la idea de que tuvieran control permanente sobre su gobierno, su financiamiento y su gestión. En segundo lugar con la Ley 100 de 1993, y el nuevo modelo de salud, se propuso la transformación de los Hospitales en Empresas Sociales del Estado.

Esta transformación iba a requerir de una nueva estructura y una nueva organización para poder enfrentar las modificaciones en el sistema de financiamiento de los hospitales. Para poder lograr las metas de la reforma hospitalaria, y para que los hospitales tradicionales se conviertan en empresas sociales del estado, cada Entidad Territorial debía mediante Acto Administrativo transformar los hospitales de su región, en Empresa Social del Estado. Los hospitales al convertirse en Empresas Sociales del Estado se constituían en Entidades Públicas descentralizadas del orden Territorial con Personería Jurídica, Patrimonio propio y Autonomía Administrativa.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de “Documento Controlado”
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 14 de 40

1994

Fue así como mediante el Decreto Ordenanza No. 730 del 1 de agosto 1994 proferido por el Gobierno Departamental del Huila, se transformó el Hospital San Antonio de Padua de La Plata Huila, en Empresa Social del Estado de carácter Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa; con el objetivo principal de prestar los servicios de salud, como parte del servicio público de seguridad social en el departamento, conforme a los principios de calidad, eficiencia, eficacia, equidad y celeridad; definiéndose además una estructura administrativa básica de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 10 de 1990.

1996


Posteriormente la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua, mediante Acuerdo No. 003 del 14 de junio de 1996, adoptó los correspondientes Estatutos para la organización y funcionamiento de esta Entidad descentralizada del orden Departamental; encaminando su gestión hacia la prestación de los servicios correspondientes al plan obligatorio de salud POS y los demás servicios incluidos en los planes de beneficios del Sistema General de Seguridad Social, de acuerdo con su capacidad de resolución.

2004

Ya hacia el año 2004, la ESE presentaba un elevado endeudamiento tanto con proveedores como con personal de la institución, debido a la acumulación de obligaciones por el exagerado gasto en vigencias anteriores y al deterioro de los ingresos por los considerables recortes de las transferencias del gobierno Nacional y Departamental; sumiéndola en una profunda crisis, especialmente en la parte de su liquidez y en el deterioro de todos sus indicadores financieros y asistenciales. De igual forma se presentaban falencias en el manejo eficiente del recurso humano, en cuanto a cargas de trabajo y duplicidad de funciones; contando además con una estructura orgánica rígida e inflexible que concentraba la totalidad de la planeación y dirección en cabeza de la gerencia.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 15 de 40

En atención a dicha problemática que se presentaba en forma generalizada en todo el país; el Gobierno Nacional en cumplimiento del parágrafo 3 del artículo 54 de la Ley 715 de 2001, establece en el "Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un estado comunitario", el programa de reorganización, rediseño y modernización de las redes de prestación de servicios de salud, con el fin de lanzar un salvavidas, a través de créditos condonables para todas aquellas ESE Hospitales que se reestructuraran y celebraran convenios de desempeño que garantizaran su sostenibilidad como mínimo por 10 años.

Posteriormente el Gobierno Departamental mediante convenio de Desempeño No. 191 del 09 de noviembre de 2004, celebrado entre el Ministerio de la Protección Social y el Departamento del Huila; y a su vez mediante convenio de desempeño No. 159 del 20 de diciembre 2004 celebrado entre el departamento y la ESE Hospital, se dio vía libre al último proceso de reestructuración administrativa realizado, mediante la ejecución del proyecto de Reorganización Institucional de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua. Lográndose adelantar el estudio técnico respectivo, que recomendó una nueva estructura orgánica conformada por: una Junta Directiva, una Gerencia y dos (2) Subgerencias (una administrativa y financiera, y una Asistencial); recomendaciones que no fueron tenidas en cuenta en su totalidad, pues los estatutos no se modificaron en lo referente al Capítulo III "Estructura Orgánica y Dirección"; por lo que la estructura orgánica legal actual vigente sigue siendo la básica (Junta Directiva y Gerencia) de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 10 de 1990.

En el año 2004 se realizó el estudio de vulnerabilidad sísmica a la antigua sede del Hospital, dando como resultado el no cumplimiento de sismo resistencia. Por lo tanto en cabeza del señor gobernador Rodrigo Villalba Mosquera, se tomó la iniciativa de realizar una nueva sede, cofinanciada por el gobierno departamental, Departamento Nacional de Planeación y recursos propios de la institución. Dicho estudio fue aprobado por la Secretaria de Salud Departamental y el Ministerio de La Protección Social, dando como resultado una infraestructura, que cumple con los requisitos de habilitación y la normatividad de sismo resistencia.

2013 - 2014

Las nuevas instalaciones iniciaron prestando servicios a la comunidad Plateña y municipios aledaños el ocho (08) de marzo de 2013, con los servicios urgencias, consulta externa, administración, y en el año 2014, se trasladaron los servicios de hospitalización, cirugía, apoyo diagnóstico y terapéutico, así como ginecobstetricia.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
C.S. BSCS

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 16 de 40

2019

El 30 de Diciembre de 2019 se dio inicio a la Demolición de la Sede Antigua del Hospital, proyecto aprobado por la Gobernación del Huila quien aporó 684.563.674 millones para la ejecución de este, la Junta Directiva aprobó la adición de estos recursos al presupuesto de la institución para dar viabilidad al proyecto que fue ejecutado mediante contrato No 003 de 2019, contratista C&C Ingeniería de Colombia SAS, donde se demolieron 3331 m3 terminado dicha actividad el 14 de febrero de 2020.

2021

Etapa contractual de obra civil, UCI y Central de Aire Medicinal y Vacío en la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua por un valor de \$ 2.834.650.161 millones para la ejecución de este.

3 de Mayo de 2021 por la cual se realiza la adjudicación y suscripción de contrato obra de la UCI y Central de Gases Medicinales de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Municipio de la Plata Huila.

18 de Mayo de 2021 se da inicio a la Construcción de la obra civil UCI, Central de Gases Medicinales de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua. Al igual se realiza la entrega formal de la UCI el 25 de noviembre 2021."

2022

Se realiza la novedad de habilitación y apertura en el REPS (Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud) de la Unidad de Cuidado Intensivo e Intermedio Polivalente el día 22 de febrero de 2022:

Nueve (9) camas, Unidad de cuidados Intensivos polivalente, distintivo de habilitación con código definitivo de habilitación de servicios DHSS0380080

Dos (2) camas, unidad de cuidados Intermedios Polivalente, con sus respectivos distintivos de habilitación de servicios DHSS0357271.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA BUENA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 17 de 40

6.2. MISIÓN

"Somos una Institución Humana y Segura, comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida y la salud de la población del sur occidente del departamento del Huila y nor oriente Caucaño centrado en la satisfacción del usuario y su familia."

6.3 VISIÓN

"Para el 2024, seremos reconocidos en el sur occidente del departamento del Huila y nor oriente Caucaño por la integralidad en la prestación de servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento con enfoque en Calidad, Humanización, Seguridad, Innovación Sostenibilidad Financiera y Responsabilidad Social."

6.4 VALORES

Servicio humanizado: Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.

Seguridad: Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas bienes y recursos.

Trabajo en equipo: Aporte coordinado de un conjunto de personas para el logro de los objetivos

Integridad: Hacer lo correcto sin daño a los demás.

Respeto: Se acoge siempre a la verdad, no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatado su autoridad y considerando su dignidad


Pensamiento crítico: Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.

Ética: Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las actividades que se desarrollan en la institución.

Honestidad: Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 18 de 40

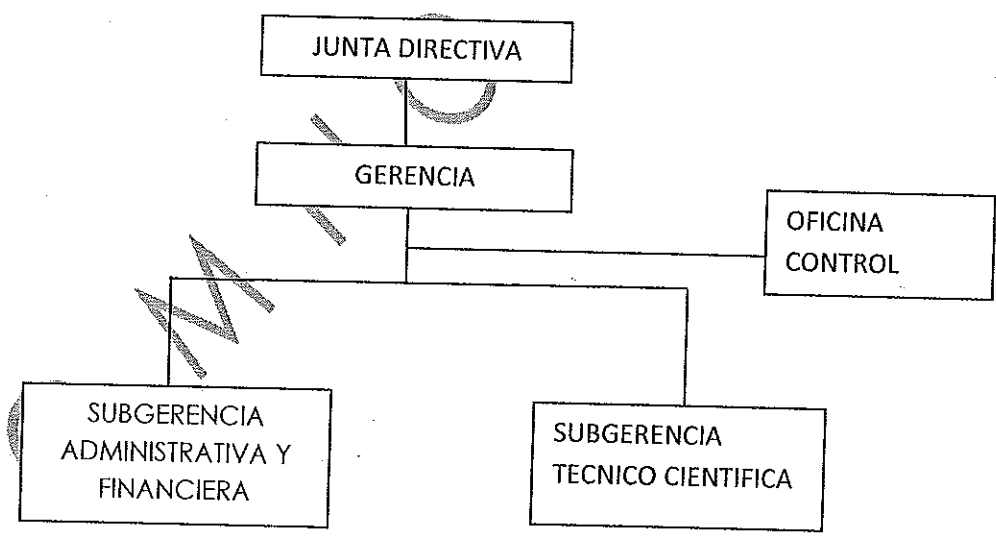
Lealtad: Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus familias.

6.5. POLITICA DE CALIDAD

Satisfacer de las necesidades y expectativas de sus Usuarios, brindando un servicio con pertinencia y oportunidad, aplicando las mejores prácticas y buscando mejorar continuamente.


El gerente y los colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata-Huila, se comprometen a generar valor agregado a sus servicios, enfocándolos a satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, promoviendo acciones de mejoramiento continuo orientadas al cumplimiento de altos estándares de calidad logrando el reconocimiento en el ámbito regional y nacional.

6.6. ORGANIGRAMA. (Aprobado por Junta Directiva)



"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 19 de 40

7. PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION CONTINUA

ESTRUCTURA DEL PORGRAMA

TÉCNICO – CIENTÍFICA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los colaboradores y por ende la prestación de los servicios de salud.

TÉCNICO – ADMINISTRATIVA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

HUMANIZADA: Están dirigidas a todo el personal de la institución sin diferenciación de perfil y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida laboral.

Para realizar la formulación y desarrollo del PIC y formación continua del Talento Humano en Salud, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

7.1 PRIMER PASO: La detección de necesidades consiste en encontrar las diferencias que existen entre lo que se debería hacer en un puesto y lo que realmente se está haciendo, así como las causas de estas diferencias. En otras palabras una investigación que se orienta a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto.

Algunas preguntas que puedes plantear en este momento son las siguientes:

¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere el puesto?

¿Qué se debe lograr?

¿Qué se debe hacer?

¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere la persona que ocupa el puesto?


¿Qué está logrando?

¿Qué está haciendo?

a. Estas preguntas muy generales deben orientarse a investigar los siguientes aspectos:

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 20 de 40

- b. Conocimientos y habilidades técnicas que se requieren para el puesto.
- c. Habilidades administrativas acerca de cómo organizar el propio trabajo y el de los demás, utilizar los recursos, y lograr los objetivos.
- Habilidades en relaciones humanas como liderazgo, capacidad de motivar, de comunicación, de trabajar en equipo.
- Habilidades conceptuales como son el análisis y solución de problemas. Habilidad para el logro de resultados.
- Hay que acotar que la detección de necesidades de capacitación puede hacerse a nivel de una persona, de un puesto, de un grupo o de toda la empresa.
- Es muy importante establecer las necesidades de **formación y capacitación** en términos de productividad y de una manera objetiva y medible.

Para llevar a cabo la detección de dichas necesidades podemos aplicar diversas técnicas e instrumentos, tales como:

Encuesta, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.

Entrevista, que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.

Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar.

Cuestionario, es una forma impresa que contiene una lista de preguntas que deben ser contestadas, con el propósito de obtener información de los consultados.


Evaluación de desempeño, que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

Método participativo: se reúnen líderes de área, en mesa redonda, dando respuesta a las siguientes interrogantes.

Correos institucionales. Se envía información a cada área funcional interna, solicitando información del funcionamiento de la misma.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 04
		Página No: 21 de 40

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

Este último, Método de participación, sirvió como herramienta para el desarrollo del diagnóstico de necesidades educativas para el 2023, en la institución hospitalaria y se realizó con todos los líderes para definir el instrumento a utilizar.

7.2 AREA DE CONSULTA EXTERNA

Los planteamientos que enunciaron cada uno de los coordinadores de área fueron los siguientes:

AREA CONSULTA EXTERNA	
RESPONSABLE	BOLAÑOS CHAVEZ ELIZABETH (Agremiada)
ACTIVIDAD	Enfermera Jefe Consulta Externa

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Hacer cumplir las guías, protocolos, manuales, instructivos y políticas organizacionales, ejecutar los planes de acción establecidos a partir de los indicadores en el marco del sistema obligatorio de garantía de calidad (sogc) que se encuentran relacionados a los procesos misionales de consulta externa
- Atención de pacientes ambulatorios en consulta con especialistas
- Gestionar la dotación de equipos y o insumos médicos para el desarrollo de actividades
- Vigilar el adecuado suministro de insumos médicos

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PAZ

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 22 de 40

- Velar por el registro adecuado de la información correspondiente a las actividades de la unidad
- Elaborar informes de correspondientes al área de consulta externa y presentarlos con oportunidad
- Toma de electrocardiogramas
- Toma de monitoreo fetal
- Realizar curaciones, retiro de puntos, administración de medicamentos, Toma de signos vitales, lavado de oídos, cambio de sonda vesical, retiro de drenes quirúrgicos.
- Programación y apoyo a cirugía
- Manejo de traslado intrahospitalario consulta externa al servicio de urgencias de acuerdo a orden medica
- Brindar orientación acerca de la preparación quirúrgica
- Embalaje y envío de patologías, seguimiento a patologías
- Reporte de eventos adversos

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Quejas por la inadecuada atención y demoras en las líneas de frente.
- Quejas por la demora en contestar llamadas en el Call center.
- Quejas por demoras en atención y ausencias de médicos especialistas.

Reinducción personal asistencial respecto a:

- Lavado de manos
- Seguridad del paciente
- Humanización
- Residuos hospitalarios
- Limpieza y desinfección

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 04
Página No: 23 de 40

7.3 ATENCION AL USUARIO

AREA ATENCION AL USUARIO	
RESPONSABLE	CASTAÑEDA LOPEZ MARTHA LUCIA (Agremiada)
CARGO	(Líder Atención al Usuario.)

Atención al cliente

- Actividad enfocada a la atención de los pacientes de consulta que acuden a la institución y a la resolución de inconvenientes y quejas presentadas en los servicios por parte del cliente, al igual que los pacientes atendidos en la línea del frente y líneas telefónicas para la asignación de citas.

Trabajo en Equipo

- Reforzar y afianzar el trabajo del grupo de atención al usuario

Sistema de Formación

- Reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño de las funciones en el cargo asignado a cada colaborador.
- Socialización los procesos de consulta la oficina de atención al usuario que desempeña labores administrativas y asistenciales de consulta
- Promover los derechos y deberes de los usuarios con el cliente interno

Sensibilización y Humanización

- Sensibilizar al personal de la atención de pacientes y el trato que debe darse.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Disminuir el porcentaje de quejas por la actitud del personal
- Mejorar la satisfacción global de los usuarios
- Mejorar la oportunidad en las citas de consulta por especialistas

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de “Documento Controlado”
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
C.A. BUCSA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

**ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO**

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 24 de 40

7.4 AREA DE CALIDAD

AREA DE CALIDAD DE CALIDAD	
RESPONSABLE	Mónica Chavarro (Contratista), Noé Muñoz Viveros (Agremiado), Líder de seguridad del Paciente, Audrey Soraya Peña (Contratista).
ACTIVIDAD	Asesor de Calidad, Auditor Medico, Encargada de Seguridad del Paciente.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Fortalecer los conocimientos en protocolos y procedimientos que corresponden a calidad, PAMEC, sistema de información para la calidad y seguridad del paciente.
- Realizar seguimiento y monitorización a la medición de la adherencia de los diferentes protocolos con el fin apoyar a los líderes de servicio
- Promover la cultura de seguridad y análisis de los eventos adversos.
- Dar cumplimiento a los requisitos mínimos de habilitación de acuerdo a la resolución 3100 de 2019

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Participación en el programa de inducción y reinducción
- Fortalecimiento de la cultura del reporte e identificación de eventos y fallas de calidad
- Mejoramiento en la atención del usuario en las diferentes patologías

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?


- Continuar con las capacitaciones en seguridad del paciente –PAMEC-protocolos

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

El enfoque de seguridad y humanización del proceso de atención.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 25 de 40

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- Si de competencias
- Cognitivas
- Afectivas
- Psicomotoras
- Actitud
- Motivación
- Técnicas
- Motivación
- Técnicas
- Actualización Legislación y normas

7.5 ENFERMERIA

AREA DE HOSPITALIZACION	
RESPONSABLE	Enfermera jefe MARÍA FERNANDA SOTO (Agremiada)
ACTIVIDAD	Enfermera jefe encargada del servicio de Hospitalización.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de enfermería a todos los usuarios en el servicio de hospitalización de la ESE HDSAP , realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente limpieza y desinfección.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales
- Prevención de riesgos en la atención del paciente
- Humanización en la prestación del servicio

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto y seguridad

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos


7.4 AREA DE CALIDAD

AREA DE URGENCIAS	
RESPONSABLE	Enfermero Jefe ACOSTA SANCHEZ SUSANA (Agremiado)
ACTIVIDAD	Jefe encargado del servicio de Urgencias.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de enfermería a todos los usuarios en el servicio de urgencias de la ESE HDSAP , realizar capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, Triage, atención inicial de urgencias, prevención de caídas, administración segura de medicamentos, limpieza y desinfección.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 04
		Página No: 27 de 40

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales
- Atención humanizada y segura

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad prestación de servicios seguros

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos
- Atención humanizada y segura

AREA DE PEDIATRÍA	
RESPONSABLE	Enfermero Jefe MUÑOZ MIRANDA LAURA DANIELA (Agremiado)
ACTIVIDAD	Jefe encargado del servicio de Pediatría.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?


- Prestar servicios asistenciales a todos los usuarios en el servicio de pediatría de la entidad hospitalaria, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente, limpieza y desinfección

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales
- Atención humanizada y segura

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 28 de 40

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos

AREA DE CIRUGIA	
RESPONSABLE	Enfermero Jefe GARZON SILVA CLAUDIA LORENA (Agremiado)
ACTIVIDAD	Jefe encargado del servicio de Cirugía.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios asistenciales a todos los usuarios en el servicio de cirugía de la ESE HDSAP, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en seguridad del paciente, humanización y adherencias a guías y protocolos

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?


- Atención humanizada y segura
- Prevención del riesgo
- Mejorar la oportunidad en cirugías programadas

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad y seguridad

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 04
		Página No: 29 de 40

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de cirugía requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos

AREA DE GINECOBSTETRICIA	
RESPONSABLE	Enfermera Jefe JULIANA MARÍA DEL PILAR RAMOS CABRERA (Agremiad)
ACTIVIDAD	Jefe encargado del servicio de Ginec Obstetricia.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de ginec obstetricia a todos los usuarios en el servicio de ginec obstetricia de la entidad hospitalaria, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente ,limpieza y desinfección

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?


- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto y seguridad

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos. Y atención humanizada y segura

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 30 de 40

AREA DE APOYO DIAGNOSTICO	
RESPONSABLE	ALICIA LOZANO ESTEBAN (Profesional Área Salud)
ACTIVIDAD	Bacterióloga (Laboratorio Clínico).

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de apoyo diagnóstico (laboratorio clínico, terapia física, terapia respiratoria, radiología, farmacia) a todos los usuarios en el servicio de hospitalización de la ESE Hospital, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, identificación correcta del paciente, toma de muestras,

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Actualización y socialización de protocolos

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?


- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, brindar seguridad al paciente

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 04
		Página No: 31 de 40

AREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	
RESPONSABLE	Enfermero Jefe OLIMPO ANDRADE (Agremiado)
ACTIVIDAD	Jefe de Enfermería del Servicio Unidad de Cuidado Intensivo

Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios asistenciales a todos los usuarios en el servicio de UCI de la ESE Hospital, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente, humanización.

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?

- Apertura de UCI polivalente institucional

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial requiere entrenamiento en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos.

UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA	
RESPONSABLE	Profesional Área Salud – Liliana Cortes Albornoz (Bacterióloga)
ACTIVIDAD	Líder de Epidemiología

“Hospital Humanizada y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
C.A. PLASAC

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

**ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO**

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 32 de 40

Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

La Unidad de **Epidemiología** Hospitalaria, es la encargada de: Evaluar, analizar e interpretar la información hospitalaria* generada por los servicios. Asesorar a la Dirección con propuestas técnicas que orienten las actividades del **hospital** y el uso eficiente de sus recursos.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros, al igual que Establecer los lineamientos generales que guíen la organización y funcionamiento del personal multidisciplinario que conforman los servicios de epidemiología en el ámbito hospitalario.

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

Desarrollar los procesos de vigilancia, análisis de información epidemiológica e investigación de interés nacional e institucional para orientar la toma de decisiones gerenciales propias del Hospital, según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud;

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

Ejecutar los aspectos técnicos y operativos relacionados con la prevención y respuesta a las enfermedades y eventos de interés para la salud pública, incluidos las emergencias y desastres que afecten su área de influencia según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud.

AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
RESPONSABLE	Jefe de Gestión de Talento Humano – Rafael Luna Joyas.
ACTIVIDAD	Administración y Gestión de Personal de la E.S.E

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha:	11/01/2023
Código:	MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión:	04
Página No:	33 de 40

Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

Administrar los procesos de: Talento Humano, Inventarios, Almacén, Financiera, Presupuesto, Contabilidad, cartera, facturación, tesorería; así como los subprocesos de: Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad industrial.

Además se encargara de evaluar, analizar e interpretar la información generada por el área, y entregarla para la toma de decisiones por parte de la Gerencia. Adicionalmente, asesora a la dirección con propuestas técnicas que orienten las actividades del hospital y el uso eficiente de sus recursos.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Aprovechar el tiempo optimizado para generar conocimiento innovando y adaptándonos a nuevos **procesos**.
- Establecer los lineamientos necesarios junto con el personal del área, que nos permita guiar a la institución al logro de los objetivos propuestos y poder ejecutar el Plan de Desarrollo Institucional planteado por la Gerencia.

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

Desarrollo de un Talento Humano competente, capacitado y con idoneidad para el desempeño de todas las actividades de una manera humanizada y pensando siempre en el paciente, usuario y su familia. Capaz de enfrentarse a los retos y a los cambios que demande la normatividad vigente en salud.

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo que requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 04
Página No: 34 de 40


Ejecutar los aspectos técnicos y operativos relacionados con la prestación de los servicios administrativos, financieros, contables, y de apoyo de la entidad, entendiendo como una sola unidad de gestión.

Para tal efecto se deben plantear las siguientes capacitaciones para todo el personal que se encuentra en el servicio, sea de planta, agremiado o de contrato directo.

- Servicio al cliente
- Planeación, comunicación y liderazgo
- Manejo de estrés
- Recursos Humanos
- Toma de decisiones
- Comunicación asertiva
- Competencias laborales
- Relaciones interpersonales
- Inteligencia emocional
- Trabajo en equipo
- Comisiones de personal
- Practicas sindicales
- Técnicas de presupuesto
- Otras no especificadas que se puedan presentar y que estén acordes con lo contemplado en la Resolución 3100 de 2018. Además, para el personal de planta, la capacitación en los temas que no estén contemplados en el Plan se realizaran de conformidad a lo plasmado en los acuerdos laboral.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 35 de 40

Nota: Las capacitaciones que se establezcan en este Plan de Capacitaciones para el personal Asistencial, Misional o de apoyo, serán determinadas para un mínimo de 20 horas mínimo, y su certificación será realizada cuando se demuestre que el personal cumplió con los requisitos aquí establecidos, los cuales comprenden: Capacitación y evaluación. Adicionalmente se deberá demostrar con la firma de las listas de asistencia y las memorias de la capacitación los cuales reposaran en la Oficina de Gestión del Talento Humano, en caso de que las capacitaciones sean dictadas por personal del hospital.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIONES TALENTO HUMANO

8.1 SEGUNDO PASO: clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación.

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, el siguiente paso es clasificarlas y jerarquizarlas. Esto permite determinar cuáles son las más urgentes o más importantes.


La manera más usual de clasificar las necesidades de capacitación es la siguiente:

- Las que tiene una persona.
- Las que tiene un grupo en unidad funcional.
- Las de un puesto de trabajo.
- Las que requieren atención inmediata.
- Las que requieren solución a futuro.
- Las que exigen instrucción sobre la marcha.
- Las que precisan instrucción fuera del trabajo.
- Las que la empresa puede resolver por sí misma.
- Las que requieren contratar a capacitadores externos.

Al clasificar las necesidades de capacitación, obtenemos indicadores sobre quién, cuándo y cómo capacitar. Ya clasificadas las podemos jerarquizar de acuerdo con su importancia o prioridad alta, media.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 04 Página No: 36 de 40

De acuerdo a lo expuesto por los líderes en el método participativo las prioridades en capacitación serían:

PROCESOS	PERSONAL
Adherencia a procesos, procedimientos, protocolos, manuales	Asistencial/administrativo
Humanización del servicio, comunicación asertiva, clima laboral, trabajo en equipo,	Asistencial/administrativo
Seguridad del paciente – PAMEC- Humanización	Asistencial/administrativo
Legislación	Administrativo

8.2 TERCER PASO: Definición de objetivos


El tercer paso en un proceso de formación capacitación continua es **establecer los objetivos que se pretende lograr** con el programa de formación y capacitación. Este es el momento de fijar que tipo de **comportamientos y características** se quieren inculcar en los participantes después de que el programa haya sido impartido.

Lo que se quiere también es establecer qué conocimientos se les proporcionará o qué actitudes se buscan. Es necesario establecer con precisión la **conducta deseada** y las condiciones en que debe producirse de la manera más clara, alcanzable y medible. Esto sirve como norma que permitirá evaluar el rendimiento individual y el programa, los objetivos del plan:

- Afianzar y potenciar la figura Coordinadores, líderes y sub gerente técnico científico como capacitadores del recurso humano.
- Facilitar la integración de la formación continua en el modelo de gestión.
- Potenciar los procesos transversales como Calidad y SIAU - racionalizar recursos y ofrecer una oferta formativa única y coherente.
- Potenciar la innovación educativa mediante el uso intensivo de **la TICS** en las actividades formativas.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 11/01/2023
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 04
		Página No: 37 de 40

- Informar, motivar e implicar a los mandos intermedios en el conocimiento y difusión de los objetivos y procedimientos del Plan de Formación.
- Facilitar A Talento Humano información detallada sobre los aspectos más importantes y relevantes de la formación continuada de los profesionales de la área clínica o asistencial

8.3 CUARTO PASO: Establecer cronograma

Para establecer un **cronograma de capacitación** se tienen que responder las preguntas:

- ¿Qué? (Contenido o temática a exponer).
- ¿Cómo? (Técnicas y ayudas didácticas).
- ¿Cuándo? (Fechas y horarios).
- ¿Con que periodicidad? (tiempos y frecuencia).
- ¿A quién? (Destinatarios).
- ¿Quién? (Instructor o responsable).
- ¿Cuánto? (recursos tecnológicos-físicos, humanos, económicos).

El cronograma contara con dos sesiones, el primero serán los temas transversales dirigido a todos los funcionarios de la entidad Hospitalaria, asistencial y administrativos, y la otra sesión serán los temas específicos por área o unidad funcional, o procesos.

8.4 QUINTO PASO: Ejecución

Luego de diseñar y elaborar el **cronograma de formación y capacitación continua** debemos llevar a la práctica la ejecución, es decir, ha llegado el momento en el que el instructor, utilizando cierta metodología, imparte los contenidos a los destinatarios en el lugar, horario y fechas programadas.

En este paso es importante cuidar los siguientes aspectos:

- Organizar en una secuencia lógica y didáctica los contenidos.
- Organizar las sesiones de aprendizaje y los materiales que se utilizarán.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
19-06-012

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 04

Página No: 38 de 40

- Sensibilizar a los participantes con respecto a los objetivos, contenidos.
- Motivar e involucrar a los participantes.
- Establecer una buena comunicación con los participantes.
- Entender y mantener el control del grupo.
- Vigilar el desarrollo del programa para hacer los ajustes necesarios.

Los objetivos instruccionales posibilitan el diseño metodológico de la estrategia educativa, clarifican y dan mayor eficiencia al proceso educativo, permiten la determinación de contenidos, recursos, técnicas e instrumentos de evaluación.

8.5 SEXTO PASO: Evaluación de resultados

Para saber si los objetivos que se plantearon fueron alcanzados es necesario realizar una evaluación que permitirá medir los resultados del programa de formación y capacitación. La evaluación debe informar sobre cuatro aspectos básicos:

- La reacción del grupo y de cada participante en cuanto a actitudes.
- El conocimiento adquirido, es decir, qué aprendió y en qué grado.
- La conducta, es decir, qué comportamientos se modificaron.
- Los resultados específicos posteriores al curso.

Para las sesiones educativas se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos:

Construcción de mecanismos de evaluación teniendo en cuenta lo siguiente:

Evaluación Inmediata de la capacitación: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el formato de evaluación. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 09/01/2023
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 04
Página No: 39 de 40

Evaluación de impacto de capacitación: Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato avalado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y coordinadores de los procesos involucrados. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación y formación continua del Talento Humano en Salud lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

INDICADORES :

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal, que asiste a las capacitaciones programadas / total de talento humano de la entidad.

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas / Total de contratistas la entidad.

La conjugación de los dos indicadores nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de FORMACION Y capacitación, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo.

Nombre: Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación

Fórmula: (Número de capacitaciones o entrenamiento para fortalecer competencias realizadas / Número Total de capacitaciones programadas para la vigencia.) *100.

Meta: ≥90%

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 09/01/2023
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 04
Página No: 40 de 40

CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
1	15 de enero de 2021	Elaboración Primera Versión
2	25 de enero 2022	Elaboración Segunda Versión
3	03 de febrero de 2022	Actualización y ajuste de acuerdo con los lineamientos y normatividad
4	09 de enero de 2023	Actualización y ajuste de acuerdo al proceso.

Elaborado por: Nombre: Rafael Luna Joyas Cargo: Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha: 05 de Enero de 2021
Actualizado por: Nombre: Claudia Marcela Cabrera Cargo: Asesora Misional Firma:	Fecha: 05 de Enero de 2023
Revisado por: Nombre: Audrey Soraya Peña Cargo: Contratista Auditoria Calidad. Firma:	Fecha: 06 de Enero de 2023
Aprobado por: Nombre: Gladys Duran Borrero Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 09 de Febrero de 2023

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.