



E.S.E. Hospital
**San Vicente
de Paúl**
Paipa que crece
Un Hospital que construimos todos

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA

RESOLUCION No. 200-04-01-0005

(14 de enero de 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

EL GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA,

En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política de Colombia en el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación y el adiestramiento.

Que, el inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que, el Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que, el Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Que, el artículo primero (1) de la ley 115 de febrero 08 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación, reza: “Objeto de la Ley. La Educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.

CLM
3/8

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005
(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

Que, mediante la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Establece la capacitación de los empleados Públicos.

“Artículo 15- Las Unidades de persona de las entidades ... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

“Artículo 36- Objetivos de la capacitación. La capacitación y formación de los empleados esta orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

Que, el Decreto 1537 de julio 26 de 2001, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993, establece que reviste de gran importancia continuar con la implementación de estrategias para el desarrollo transparente, eficiente y eficaz de las entidades.

Que, el Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007 DAFP Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001.

Que, para dar cumplimiento al objetivo de fortalecer el Control Interno en el sector público, el desarrollo del talento humano es fundamental para el buen funcionamiento de las entidades.

Que, mediante Resolución N° 200-04-04-0059 del 27 enero del 2021 “Por medio de la cual se derogan las Resolución N°104 del 2009 y N° 090 del 2014 y se conforma el comité de Gestión y Desempeño Institucional de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”.

Que, se hace necesario adoptar PLAN DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES.

Que, de acuerdo al Plan de Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005
(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO - OBJETIVO: Fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores y contratistas de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa para lograr el fortalecimiento y alcance de los objetivos estratégicos y procesos de la institución, a través de la orientación del Talento Humano hacia el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos definiendo parámetros para mejorar sus condiciones laborales, del entorno y compromiso institucional.

ARTÍCULO SEGUNDO - ALCANCE: Inicia con la identificación de necesidades de formación y capacitación y finaliza la evaluación de eficacia de cada capacitación y el seguimiento del plan de acción.

ARTICULO TERCERO - RESPONSABLES:

- Gerente de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.
- Subgerente de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.
- Líder de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

ARTICULO CUARTO - DEFINICIONES:

Aprendizaje: Adquisición de conocimiento de algún tema necesario para desempeñar alguna actividad, dicha adquisición se da mediante utilización de herramientas como el estudio, la institución a la experiencia.

Capacitación: conjunto de procesos, técnicas y metodología dirigidos a promover la educación del trabajo y colaborado, mediante la generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el alcance de las metas estratégicas institucionales.

Competencia: capacidad de implementar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes que tiene una persona para desempeñar, en su contexto laboral, teniendo como base la calidad y resultados esperados en la institución.

Desarrollo Organizacional: desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización con un fin común.

Evaluación: valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa la evaluación es la

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005
(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

Formación: educación en deferentes procesos y temáticas que tiene por objeto determinado desarrollar y fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el enlace de las metas y estrategias institucionales.

Motivación: acción o cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo dentro de una organización y mejora su esfuerzo hacia su labor.

Necesidad: una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado pleno, motivado y satisfecho.

Organización: estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con el apoyo de talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

Satisfacción: sentimiento de bienestar por placer que se tiene cuando se ha cumplido un deseo o cubierto una necesidad.

Talento Humano: personas que entienden y comprenden la forma de resolver mediante la aplicación de sus habilidades destrezas, experiencias y aptitudes diversas cuestiones y situaciones que se pueden presentar en determinado ocupación o cargo dentro de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa

ARTÍCULO QUINTO - DESARROLLO: Teniendo en cuenta que existe una amplia solicitud de temas acordes a cada proceso realizada por líderes e identificada en el diagnóstico de necesidades de capacitación, se decide realizar una priorización teniendo como punto de referencia el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, motivo por el cual las temáticas que se presentan a continuación estarán agrupadas en cada objetivo según corresponda y serán las temáticas en las que se capacitara al personal de la institución durante el transcurso de la vigencia.

1. Aumentar la participación y articulación con los usuarios y sus familias.

- Tramite PQRSF
- Manual de Atención al Usuario
- Declaración de Derechos y Deberes
- Procedimiento para prevenir y controlar el comportamiento agresivo y abusivo de usuarios, familiares y trabajadores
- Procedimiento participación social en salud

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005

(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

2. Contribuir como institución prestadora de servicios a mejorar las condiciones de salud de la población usuaria.

- Modelo de Atención
- Protocolo de Aislamiento
- Protocolo Manejo del Dolor
- Protocolo de ruta de atención a víctimas de violencia sexual
- Atención de salud mental a usuarios y colaboradores
- Manual de limpieza y desinfección
- Programa de atención pacientes con patología crónica
- Estudio Microbiológico de ambientes
- Política y Programa Institución Amiga de la Mujer y la Infancia Integral - IAMII

3. Fortalecer la gestión financiera institucional impulsando el mejoramiento en los procesos de contratación, facturación, cartera y recaudo de la Institución.

- Plataforma Estratégica Plan de Desarrollo 2024-2027 "Paipa nos mueve un Hospital que construimos todos".
- Programa de transparencia y ética pública vigencia 2025.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.
- Código de Buen Gobierno.
- Guía conflictos de intereses.
- Guía del lenguaje claro.
- Código de Integridad.

4. Garantizar la calidad en la prestación de servicios a nuestros usuarios y gestionar los riesgos inherentes a la prestación del servicio, articulados al Sistema Obligatoria de Garantía de la Calidad en Salud y el Modelo integrado de planeación y Gestión – MIPG.

- Política y Programa de Seguridad del Paciente
- Política y Programa Gestión del Riesgo
- Manual de Bioseguridad
- Abordaje y resarcimiento a la primera segunda y tercera víctima tras la ocurrencia de un evento adverso
- Sistema de reporte, investigación, y análisis de eventos adversos

OKM
5/8

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005
(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

- Paquete instruccional prevención de caídas
- Práctica segura prevención de infecciones asociadas a la atención en salud- IAAS
- Protocolo lavado de manos
- Practica Segura Correcta Identificación de Pacientes en los Procesos Asistenciales
- Practica Segura que garantiza la Funcionalidad de los Procedimientos de Consentimiento Informado
- Protocolo de prevención y manejo de fuga o pérdida de pacientes
- Mejorar la efectividad de la comunicación entre las personas que atienden y cuidan los pacientes
- Involucramiento del paciente y la familia en su seguridad
- Reducir el riesgo de la atención de pacientes con enfermedad mental
- Atención segura del binomio Madre e Hijo
- Prevención de la malnutrición o desnutrición
- Prevención del cansancio del personal de salud

5. Fortalecer la gestión para el desarrollo del talento humano de la E.S.E.

- Política y programa de Humanización
- Estilos de vida Saludable
- Manejo de Estrés
- Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Política Prevención de consumo de sustancias psicoactivas
- Política Gestión de Talento Humano
- Transformación cultural
- Clima Organizacional
- Plan Hospitalario de Emergencias
- Uso, porte, retiro y disposición final de los elementos de protección personal (EPP)
- Accidentes, incidentes y enfermedades laborales

6. Optimizar la tecnología de la E.S.E para brindar servicios en condiciones de calidad, comodidad y seguridad adecuadas a las necesidades de los usuarios.

- Plan de Mantenimiento vigencia 2025
- Programa Tecnovigilancia

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005
(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

- Programa Reactivovigilancia
- Programa Farmacovigilancia
- Política y Programa de Gerencia de la Información
- Plan de Contingencia
- Identificación de necesidades de información y comunicación
- Procedimiento de acciones correctivas y preventivas
- Procedimiento de reporte y seguimiento a indicadores
- Procedimiento de Acceso Extramural
- Plan de Comunicaciones
- Procedimiento Minería de Datos
- Seguridad de la Información
- Política de Gobierno Digital

7. Contribuir al desarrollo sostenible del bienestar de los colaboradores y de las comunidades de Paipa.

- Política Gestión de Talento Humano
- Programa Gestión Ambiental
- Plan de gestión de residuos generados en la atención en salud y rondas ambientales
- Manejo de sustancias químicas
- Buenas Practica de Gestión Documental

Capacitación Junta Directiva

- Fundamentos de la Acreditación enfocado a los ejes
- Procedimiento para socializar la Gestión de Procesos ante la Junta Directiva
- Eje Seguridad del paciente
- Eje Atención centrada en el usuario y su familia
- Eje Gestión de la tecnología
- Eje Responsabilidad social
- Eje Transformación cultural
- Eje Gestión del riesgo
- Eje Humanización de la Atención

ARTICULO SEXTO – IMPLEMENTACION: Implementar el Plan de Capacitación acorde al cronograma anexo a la presente Resolución para la vigencia 2025.

AM
7/8

RESOLUCION NÚMERO 200-04-01-0005
(14 de enero 2025)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por competencias laborales para la Vigencia 2025 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa”

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

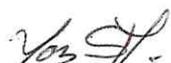
Dada en Paipa a los cinco (14) días del mes de enero (01) de Dos mil veinticinco (2025).



CATHERINE VAN ARCKEN MARTINEZ

Gerente

E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA



Proyecto: Yasmin Sánchez Líder Talento Humano
Revisado: Nelly Dallos – Líder Gestión de Calidad