RESOLUCIÓN No 0124
(19 de Enero de 2024)

"Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación y formación del Hospital Universitario Departamental de Nariño para la vigencia 2024"

El Gerente del Hospital Universitario Departamental de Nariño, E.S.E, según Decreto N°0189 del 30 de abril de 2020, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y de manera especial consagradas en la Constitución Política Colombiana, La Ley 100 de 1993, las Ordenanzas Departamentales Nos. 067 de 1994 y 023 de 2004 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, creó el "Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".

Que el Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define como 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 a 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 especifico desarrollar y fortalecer un ètica del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Que el Artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, indica que la Entidad tiene la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades, así como a la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia.

Que el numeral 1 del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está 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 Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales, donde los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. De igual manera los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Mediante la Ley 1960 de 2019, artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 se modificò así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que

adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Que en cumplimiento de las directrices del DAFP y la ESAP, el área de Talento Humano, diseñò el Plan Institucional de Capacitación basado en un diagnóstico de necesidades, así mismo, incorporó la inducción y reinducción, como estrategia de fortalecimiento del conocimiento del personal.

Que el Departamento Administrativo de Función Pública implementó el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 - 2030, con el cual se establecen los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Que el Comité de Capacitaciones estará conformado por El Gerente, quien lo precidirá, el Subgerente de Prestación de servicios, el subgerente administrativo y financiero, el Presidente de la Comisión de Personal y el Profesional Especializado de Talento Humano, quien hará las veces de secretario.

Que mediante Acta No. 001 del 19 de enero de 2024, el Comité de capacitaciones aprobó el Plan Anual de Capacitación y Formación para la vigencia 2024.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario Departamental de Nariño para la vigencia 2024, el cual incluye:

1. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2024
2. BENEFICIADOS, TEMATICAS, FUENTE DIAGNÓSTICA Y PRESUPUESTO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2024

ARTICULO SEGUNDO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Para constancia se expide en San Juan de Pasto, a los diecinueve (19) días del mes de Enero de 2024.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.-

NILSEN ARLEY ALVEAR ACOSTA
Gerente

Revisó: Clara Luz Caicedo Maya – Profesional Especializada de Talento Humano
Proyectó: Fabián Sánchez Muñoz – Talento Humano

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACIÓN - VIGENCIA 2024

Gestión de Talento Humano

San Juan de Pasto, Año 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES 3

1.1. JUSTIFICACION 3

1.2. OBJETIVOS 3

1.2.1.Objetivo General 3

1.2.2. Específicos. 3

1.3. MARCO NORMATIVO 4

2. RESULTADOS DE GESTIÓN DURANTE LA VIGENCIA 2023 4

2.1. Cumplimiento de indicadores de gestión –Vigencia 2023 4

2.2.Indicador de Cumplimiento del Programa 4

Acciones de formación de alto impacto desarrolladas en 2023 4

Indicador de Ejecución presupuestal 5

Despliegue virtual de información 8

Informe de Gestión – Proceso de Reinducción 2023 9

3. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS 10

4. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2024 13

5. PRESUPUESTO OFICIAL 16

1. GENERALIDADES

1.1. JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta la misión del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E en brindar servicios de salud centrados en el paciente y su familia, se hace indispensable contar con un Plan de Capacitación y Formación que propenda por asegurar una atención con criterios de calidad, seguridad, ética, respeto, humanismo, alta capacidad resolutiva y eficiencia de los recursos disponibles, mediante personal idóneo y competente, lo cual se construye mediante acciones de actualización clínica, administrativa y procedimental.

En consecuencia mediante el presente Plan, el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. está en la capacidad de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional humanizada basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a este objetivo, alineados con el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 – 2030.

Finalmente, este plan institucional de capacitación y formación 2024, fue alineado a los Ejes temáticos del Plan nacional de formación y capacitación (1. Gestión del conocimiento y la innovación, 2. Creación de valor público, 3. Transformación digital y 4. Probidad y ética de lo Público), así como los ejes de Acreditación institucional (Atención al usuario, gestión clínica excelente y segura, Gestión de tecnología, Gestión del riesgo, Humanización de la atención en salud, proceso de transformación cultural permanente y responsabilidad Social).

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos que permitan desarrollar las actividades y estrategias de capacitación y formación institucionales para la actualización y mejoramiento continuo de las competencias duras y blandas de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

1.2.2. Específicos.

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E
- Establecer las temáticas, beneficiados, fuente diagnóstica, facilitador o responsable, presupuesto proyectado, así como la articulación con los ejes del plan nacional de capacitación y formación y ejes de acreditación institucional.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

Los lineamientos contenidos en el presente Plan de Capacitación y Formación para los servidores públicos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., se

desarrollaran con arreglo a los principios de equidad; moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública.

1.3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de 1991. Artículo 53**: Establece la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento para los trabajadores.
- **Ley 489 de 1998**: Establece que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación
- **Ley 909 de 2004**: Establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios
- **Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.9.1, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017:** Establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

2. RESULTADOS DE GESTIÓN DURANTE LA VIGENCIA 2023

Teniendo en cuenta la aprobación del Plan Anual de Capacitación y Formación Vigencia 2023 en sesión ordinaria del Comité de Capacitaciones del 26 de enero de 2023, a continuación se presentan los siguientes resultados de ejecución:

2.1. Cumplimiento de indicadores de gestión –Vigencia 2023.

2.2. Indicador de Cumplimiento del Programa

$$\frac{\text{62 Temas Ejecutados (Incluyendo 9 congresos y seminarios)}}{\text{68 Temas Programados}} = \text{91.1\% Cumplimiento}$$

- Promedio de duración de cada tema de capacitación: **1 Hora 48 Minutos** (Se incrementa debido a jornadas de Humanización y Escuela de Liderazgo)

ACCIONES DE FORMACIÓN DE ALTO IMPACTO DESARROLLADAS EN 2023

II Curso de Capacitación para cumplimiento de Estándares de	CURSO DE SOPORTE VITAL BÁSICO	CURSO DE SOPORTE	DESPLIEGUE DE CARTILLA DE ACREDITACIÓN	ATENCIÓN Y CUIDADO AL DONANTE	PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN

Habilitación en Servicios de Salud. **348 personas capacitadas**	**90 Funcionarios certificados**	VITAL AVANZADO **62 Funcionarios certificados**	**913 Funcionarios sensibilizados**	**18 Funcionarios Certificados**	**791 Asistentes en promedio** ESCUELA DE LIDERAZGO **21 Coordinadores y Lideres de proceso**

Indicador de Ejecución presupuestal

RUBRO	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO
A2211	$81.298.965	$60.549.976	$20.748.989
B13509	$189.697.585	$141.283.276	$48.414.309
TOTAL	***$270.996.550***	***$201.833.252 (74,4%)***	***$69.163.298 (25,5%)***

CONCEPTO	VALOR INVERTIDO
Asistencia a congresos, seminarios, talleres y eventos de capacitación externos	$31.821.868
Gastos de viaje	$23.065.384
Acciones de capacitación relacionadas con mejoramiento continuo y calidad	$14.406.000
Programa de Humanización y Habilidades Blandas	$84.940.000
Acciones de capacitación relacionadas con habilitación de servicios de salud	$47.600.000
TOTAL 2023	**$201.833.252**

Adicionalmente, desde Gestión de Talento Humano se ha promovido la austeridad del gasto, mediante la gestión de las siguientes acciones de formación que son completamente gratuitas:

1. II Curso de Capacitación para cumplimiento de Estándares de Habilitación en Servicios de Salud – Formadores Internos
2. Soporte Vital Básico con el SENA: 3 Grupos de 30 personas c/u
3. Atención a víctimas de violencia sexual: 1 Grupo de 35 personas.
4. Atención a víctimas de ataques con agentes químicos: 1 Grupo de 35 personas

Por lo anterior, a continuación se presenta un reporte detallado de los temas ejecutados y su cobertura específica:

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR
1	Control de Infecciones	246	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR
2	Manejo del Duelo	124	Mario Andrés Vallejo – Psicólogo Clínico
3	Pruebas en el punto de atención del paciente	74	Viviana Salazar - Bacterióloga
4	Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal	162	Jenny Erazo – Coordinadora de Neonatos
5	Prevención de IAAS	246	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica
6	Cuidado paliativo y atención al paciente	124	Jefe Fanny Benavides Acosta – Universidad Mariana
7	Evaluación de Desempeño Laboral para funcionarios de Carrera Administrativa	18	Talento Humano
8	Formulación y Gestión de Proyectos	14	Talento Humano
9	Importancia del manejo y tratamiento nutricional del paciente crítico	112	Andrea Jojoa – Nutricionista
10	Programa de prevención de Ulceras por presión	378	Lucia Torres – Enfermera Líder UPP
11	Programa de Seguridad del Paciente	31	Viviana Díaz - Seguridad del Paciente
12	Protocolo de Bienvenida y Acogida	31	Lorena Benavides Bucheli - Atención al Usuario
13	Protocolos de Bioseguridad	31	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica
14	Reciclaje y compostaje	31	Cristhian Arteaga - Ingeniero Ambiental
15	Ruta de atención a víctimas de violencia sexual	16	Talento Humano
16	Ruta de atención integral en violencias	31	Carolina Guerrero – Enfermera Urgencias
17	Sistema Único de Acreditación	31	Ing. Rubén Chávez Bravo – Asesor de Planeación
18	Sistemas Integrados de Gestión HSEQ	31	Ing. Rubén Chávez Bravo – Asesor de Planeación
19	Soporte Vital Básico	62	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
20	Modelo de Enfermería GENFER	326	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización
21	Cultura basada en la gestión del riesgo	1129	Robinson Bejarano - Planeación
22	Cultura Ideal	1129	Clara Luz Caicedo Maya – Talento Humano
23	Programa y Política de Humanización	1129	Clara Luz Caicedo Maya – Talento Humano
24	Política de Equidad de Género	1129	Clara Luz Caicedo Maya – Talento Humano
25	Código de Ética y Buen Gobierno	1129	Clara Luz Caicedo Maya – Talento Humano
26	Sistema de PQRSF	1129	Lorena Benavides Bucheli - Atención al Usuario
27	Referencia y Contrareferencia	1129	María Alejandra Higidio - Atención al Usuario
28	Comunicaciones	1129	María Alejandra Arteaga – Planeación
29	Pie Diabético	86	Dr. Ricardo Benavides - Ortopedia
30	Donación de Órganos	74	Romel Gómez – Referente Regional de Donación de Órganos.
31	Código Rojo en UCI Adultos	81	Jefe Rubén Escobar – UCI Adultos
32	Manejo del dolor agudo	61	Albert Yesid Mena - Oncología
33	Humanización del servicio	871	Ana Lucia Cabezas – Facilitador Externo
34	Escuela de Liderazgo	51	Ana Lucia Cabezas – Facilitador Externo Claudia Narváez Gómez – Facilitador Externo

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR
35	Preparación de simulacro y evacuación	127	Fran serrano – Contratista de Emergencias y Desastres
36	Control de líquidos administrados y eliminados	120	Jefe Alexander Díaz - Hospitalización
37	Plan de cuidados enfermería irhos 004	50	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización
38	Ronda medica diaria	100	Dra. Verónica Melo - Hospitalización
39	Protocolo reanimación neonatal	146	Dr. Tito Andrés Ortega - Unidad Neonatal
40	Socialización traslado seguro de pacientes - plan nanda	60	Jefe María Inés Paz - Hospitalización
41	Manejo de cambios de equipos y dispositivos médicos	6	Jenny Marcela Cerón - Servicio Farmacéutico
42	Traslado paciente renal	42	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización
43	Capacitación flebitis cirugía general	23	Jefe Sandra Patricia Díaz - Cirugía General
44	Socialización fortalecer registro historia clínica morbilidad materna uci adulto	15	Jefe Ana Julia Acosta - UCI Adultos
45	Preparación pre quirúrgica	128	Jefe Fabiola Zambrano - Enfermera Quirófanos
46	Capacitación monitor de oximetría	21	Dra. Jenny Erazo - Coordinadora de Neonatos
47	Sujeción de pacientes	169	Socializado mediante correo institucional
48	Protocolo traslado de pacientes frhos 180	29	Dra. Jenny Erazo - Coordinadora de Neonatos
49	Socialización plan mejora caída paciente	19	Jefe María Inés Paz - Hospitalización
50	Política de promoción y mantenimiento de la salud	59	Jefe María Inés Paz - Hospitalización
51	Educación de enfermería imán nutrición parenteral	60	Jefe María Inés Paz - Hospitalización
52	Manejo de catéter venoso central en estrategia imán interrelación lb clínico	28	Jefe María Inés Paz - Hospitalización
53	Control de líquidos administrados y eliminados	30	LIDERA MARIBEL JUAGINOY
54	Socialización indicadores oportunidad interconsultas	10	LIDERA PAOLA CABRERA
55	Uso y manejo multidosis	56	ESPECIALIDADES CUARTO PISO
56	Orientación preparación segura de medicamentos con estudiantes de enfermería	11	DOCENTES UNIMAR
57	Preparación de medicamentos	28	SE SOCIALIZA GUIAS MEDICAMENTOS
58	Responsabilidad legal en el manejo de medicamentos multidosis	47	DE PLAN MEJORA
59	Retroalimentación venopunción irhos 029	30	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización
60	Socialización circular 7008 de nov 2023 medicamentos de carro paro	12	Nancy Carlosama Montenegro - Coordinadora de Hospitalización
61	Socialización FRFAR 130 medicamentos carro paro	12	Ana Sibaja - Servicio Farmacéutico

#	TEMÁTICA	# DE BENEFICIADOS	FACILITADOR
62	Socialización dotación insumos e higiene manos circular 30/11/2023	36	Margot Estrada - Vigilancia Epidemiológica

2.3. Despliegue virtual de información

Teniendo en cuenta el interés por Gestión de Talento Humano en no saturar al personal de sesiones de capacitación presencial, lo cual interfiere con el tiempo libre de los colaboradores, se ha implementado una nueva metodología de capacitación, conocida como "Despliegue virtual de información", en la cual, se presenta información de tipo transversal a los trabajadores, mediante un boletín gráfico o pieza promocional. Una vez leído, los colaboradores diligencian un test de conocimientos que permite identificar la adherencia al conocimiento.

A la fecha se han realizado **7 acciones de despliegue virtual de información**:

Temática	Instructivo IRRHU 002 y el boletín #1 sobre Trámite de incapacidades
Fecha de despliegue y evaluación	Del lunes 8 al miércoles 10 de mayo de 2023
# de Participantes	50
Promedio de calificación	3 / 4
Grupos Ocupacionales participantes	35 Asistenciales
	15 Administrativos

Temática	Boletín #1 sobre Programa de Humanización
Fecha de despliegue y evaluación	Del jueves 11 al miércoles 17 de mayo de 2023
# de Participantes	132
Promedio de calificación	7 / 8
Grupos Ocupacionales participantes	92 Asistenciales
	40 Administrativos

Temática	Conocimiento sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno.
Fecha de despliegue y evaluación	Del martes 11 al viernes 16 de junio de 2023
# de Participantes	488
Promedio de calificación	1.7 / 2
Grupos Ocupacionales participantes	357 Asistenciales
	131 Administrativos

Temática	Política del No Fumador
Fecha de despliegue y evaluación	Del miércoles 21 al miércoles 28 de junio de 2023
# de Participantes	118
Promedio de calificación	1.8 / 2
Grupos Ocupacionales participantes	89 Asistenciales

	29 Administrativos

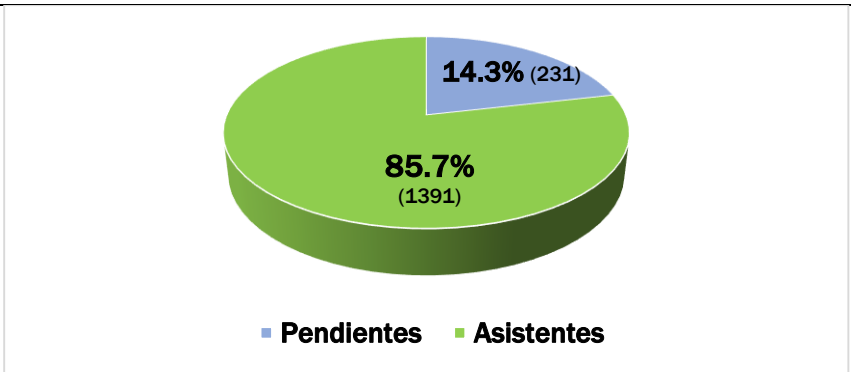
Temática	Conflicto de Intereses
Fecha de despliegue y evaluación	Del lunes 10 al lunes 24 de julio de 2023
# de Participantes	153
Promedio de calificación	2.5 / 3
Grupos Ocupacionales participantes	122 Asistenciales
	31 Administrativos

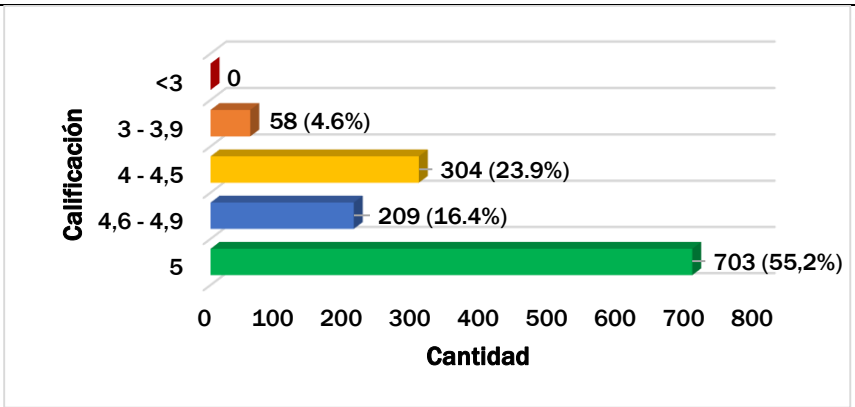
Temática	Seguridad del Paciente y Prevención de Infecciones
Fecha de despliegue y evaluación	Del 26 de julio al 08 de agosto de 2023
# de Participantes	87
Promedio de calificación	3.4 / 4
Grupos Ocupacionales participantes	69 Asistenciales
	18 Administrativos

Temática	Diferencias entre Acoso Laboral y Sexual
Fecha de despliegue y evaluación	Del 24 de julio al 08 de agosto de 2023
# de Participantes	267
Promedio de calificación	2.8 / 3
Grupos Ocupacionales participantes	213 Asistenciales
	54 Administrativos

2.4. Informe de Gestión – Proceso de Reinducción 2023

El Proceso de Reinducción en su primera jornada semanal se realizó de manera presencial en el Auditorio del 5to Piso del 23 al 26 de mayo de 2023, una segunda actividad el viernes 30 de junio y reinducción mediante mecanismos virtuales realizado en el mes de noviembre de 2023 como requisito para acceder al beneficio de bienestar social 2023, alcanzado los siguientes resultados:

Indicador de Cobertura	

Indicador de Eficacia	
Indicador de Cumplimiento	**36 Horas de Formación** En 8 sesiones presenciales de 4 horas y 2 de 2 horas **15 Temáticas** 1. Cultura basada en la gestión del riesgo 2. Sistema Único de Acreditación 3. Sistemas Integrados de Gestión 4. Comunicaciones 5. Cultura de la seguridad del paciente 6. Prevención de Infecciones 7. Cultura Ideal 8. Programa y Política de Humanización 9. Política de EQUIDAD de Género 10. Código de Ética y Buen Gobierno 11. Protocolo de Bienvenida y Acogida 12. Sistema de PQRSF 13. Referencia y Contrareferencia 14. Cultura de tecnología 15. Modelo de Atención y GENFER

Por lo anterior, se encuentra que existe una **brecha de cobertura del 14.7% referente a 231 colaboradores** (27 servidores públicos y 204 contratistas), teniendo en cuenta que se disminuyó la brecha tras realizar la entrega del beneficio de bienestar social 2023, donde 117 servidores públicos completaron su jornada de reinducción mediante mecanismo virtual.

3. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS

Teniendo en cuenta la integralidad del Plan de Capacitación y Formación en cuanto a sus estrategias y campo de aplicación, los mecanismos diagnósticos parten de 6 fuentes que aportan temáticas específicas, por grupos ocupacionales o transversales a todo el HUDN:

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS PROCESOS 2023

Este documento tiene como propósito identificar el nivel de percepción positiva del Plan Anual de Capacitación y Formación - 2023 por parte de los Coordinadores y líderes de proceso del HUDN, así como establecer propuestas para el diseño del Plan Anual de Capacitación y Formación – 2024.

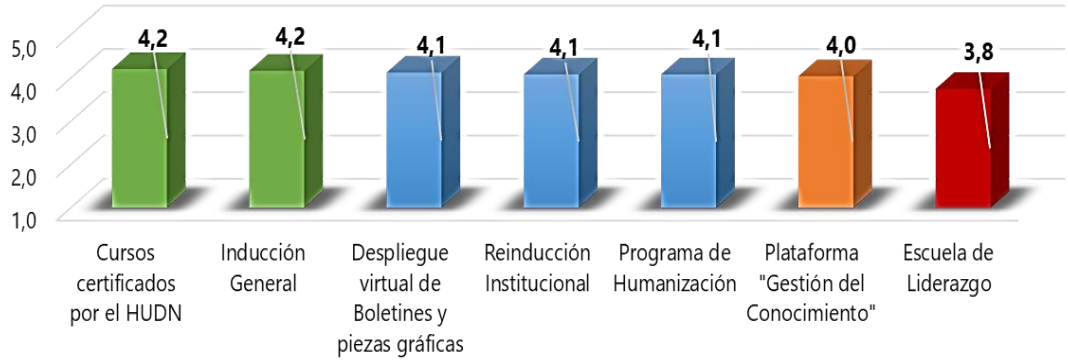
Para la vigencia 2023, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

Periodo de aplicación:	Del 28 de diciembre de 2023 al 12 de enero de 2024
Muestra:	# de participantes: 24 (66,6%) / Población: 30 Coordinadores y Líderes de proceso (100%)
Participantes:	Asistenciales: 15 (62,5%) Administrativos: 9 (37,5%)

Por lo anterior, la encuesta virtual se estructuró en la evaluación de 7 estrategias, medición mediante escala “Likert” de 1 a 5, donde 1 es la mínima puntuación y significa "Muy Insatisfecho" y donde 5 es la máxima calificación y significa “Muy Satisfecho”. Para identificar el resultado por cada actividad, se obtiene el promedio de todas las respuestas. Cabe mencionar que solo se tiene en cuenta la evaluación de aquellos servidores públicos que pudieron participar de la actividad a evaluar, teniendo en cuenta su grupo ocupacional o servicio.

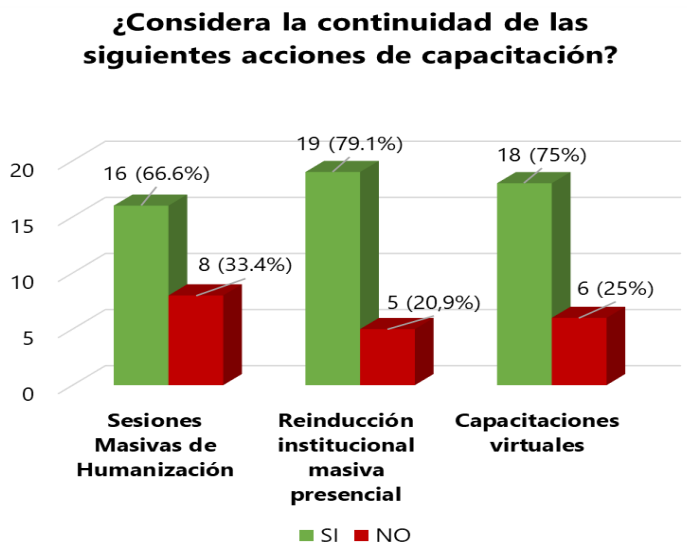
De acuerdo a las actividades realizadas en 2023, los resultados consolidados son los siguientes:

Evaluación de Mecanismos de Capacitación y Formación en 2023



Entre las recomendaciones realizadas por los servidores públicos para la vigencia 2024 son:

- ***Más capacitaciones con carácter obligatorio***
- ***Mayor interrelación con áreas con SIG HSEQ***
- ***Sistematizar los registros de capacitación y formación***
- ***Ampliar temáticas asociadas a sistemas y transformación digital***
- ***Centralizar los procesos de capacitación, evitando cruce de horarios***
- ***Ampliar esquema de horarios de las sesiones, no solo a las 8 am y 2 pm***
- ***Ampliar esquema de metodologías de capacitación (gamificación, lúdica, etc)***
- ***Brindar preparación a los facilitadores de las acciones de capacitación y formación***
- ***Sesiones de capacitación y formación enfocadas por servicios, particularmente Humanización***
- ***Garantizar permanentemente capacitación asociada a Bioseguridad y prevención de infecciones***



Observaciones a las acciones de capacitación:

- Suspender capacitaciones virtuales pues el personal no se concentra.
- Las sesiones deben ser presenciales y obligatorias
- Si se realizan acciones de formación virtual, se debe incluir evaluación.
- Realizar sesiones con grupos focales
- Reforzar en conocimientos de sistemas, tales como herramientas de office
- Intervención específica por servicios, abordando temáticas asociadas a salud mental.
- La reinducción institucional debería enfocarse por áreas de acuerdo a sus necesidades.
- Diseñar inducción Institucional realizarla de manera virtual usando diferentes ayudas audiovisuales se podría organizar por módulos

Los resultados descritos anteriormente, son analizados en sesión del Comité de Capacitaciones.

4. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2024

El Plan de Capacitación y Formación 2024 del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. se encuentra estructurado a partir de temáticas, beneficiados, fuente diagnóstica, facilitador o responsable, presupuesto proyectado, así como la articulación con los ejes del plan nacional de capacitación y formación y ejes de acreditación institucional.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACION La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de 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.

Curso de Prácticas Clínicas

Definición: Curso certificado de formación continuada presencial o virtual mediante módulos continuos y una evaluación virtual al finalizar los módulos sugeridos. Los módulos (que no deben superar 7) tienen una intensidad horaria de máximo una (1) hora y son facilitados por colaboradores del HUDN, con ello sin incurrir en costos adicionales.
Tras llegar a término, cuenta con un certificado oficial por parte del HUDN y una institución de educación superior, para poder así demostrar, a través de este, su realización ante entes de control.
Esta metodología se aplica dos (2) veces en el año, teniendo en cuenta las siguientes características:

Nivel	Ejes Temáticos	Facilitador
Básico (Primer semestre de 2024)	1. Kits de derrames	Gestión Ambiental
	2. Control de Infecciones	Vigilancia Epidemiológica
	3. Aislamiento Hospitalario	Vigilancia Epidemiológica
	4. Manejo de Carros de Paro	Servicio Farmacéutico
	5. Administración de medicamentos	Servicio Farmacéutico
	6. Deberes y Derechos de usuarios	Atención al Usuario
	7. Higiene de Manos	Vigilancia Epidemiológica
Avanzado (Segundo semestre de 2024)	1. Programa de prevención de Ulceras por presión	Hospitalización
	2. Correcto uso de medicamentos y dispositivos médicos	Servicio Farmacéutico
	3. Farmacovigilancia y Tecnovigilancia	Servicio Farmacéutico
	4. Soporte nutricional y metabólico	Soporte Terapéutico
	5. Implicaciones legales de no cumplimiento a protocolos y registros clínicos	Auditoria Médica
	6. Ruta de atención integral en violencias	Gestión de Talento Humano

III Curso de Capacitación para cumplimiento de Estándares de Habilitación en Servicios de Salud

Definición: Curso certificado de formación continuada presencial o virtual mediante 4 módulos continuos y una evaluación virtual al finalizar cada módulo. Los módulos tienen una intensidad horaria variada, de máximo 2 horas y son facilitados por colaboradores del HUDN, con ello sin incurrir en costos adicionales.
Tras llegar a término, cuenta con un certificado oficial por parte del HUDN y una institución de educación superior, para poder así demostrar, a través de este, su realización ante entes de control.
Esta metodología se aplica una vez al año.

Ejes Temáticos	Dirigido a	Facilitador

Atención al Neonato y Cuidado intensivo neonatal	-Neonatos -UCI Neonatal	Pediatría
Cuidados Paliativos	-Medicina Interna -Oncología	Universidad Mariana
Pruebas en el punto de atención del paciente	-Hospitalización -Urgencias -Ginecobstetricia -Laboratorio Clínico	Laboratorio Clínico
Manejo del Duelo	Sala de Partos -UCI Neonatal -UCI Adultos	Psicología Clínica

Acciones de capacitación y formación externa

Definición: Acciones de capacitación facilitadas mediante la contratación de un facilitador externo, quien presta los servicios de capacitación, formación o entrenamiento, mediante un contrato de prestación de servicios.
El trámite de contratación se realiza atendiendo lo estipulado en la normatividad legal vigente y en el Manual de contratación institucional. Entre los temas que se desarrollan mediante esta modalidad se encuentran:

- Atención al paciente oncológico
- Manejo de dolor y cuidado paliativo
- Soporte Vital Avanzado
- Curso de control de calidad en laboratorio Clínico
- Reentrenamiento Protocolos de banco de leche humana
- Actualización en contratación de entidades de régimen especial
- Escuela de Liderazgo
- Humanización en sesiones particulares en servicios

Inducción General

Definición: La inducción general es entendida como el proceso que garantizar al funcionario su integración, adaptación e identificación dentro de la organización y en su puesto de trabajo.
Se realiza de manera mensual o bimensual, teniendo en cuenta el ingreso de nuevos colaboradores, los cuales son reportados por las coordinaciones de cada servicio y citados mediante circular.

Temáticas	Facilitador
Bioseguridad, Prevención y Control de infecciones	Vigilancia Epidemiológica
Programa de Seguridad del Paciente	Seguridad del Paciente

Gestión de Talento Humano	Talento Humano
Protocolo de Bienvenida y Acogida	Atención al usuario
Procesos de Facturación	Facturación
Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo
Rutas de atención integral de violencia	Psicología Clínica
Emergencias y Desastres	Emergencias y Desastres
SUA y Fundamentos del SIG HSEQ	Planeación y Calidad
Gestión Ambiental	Líder del proceso de gestión ambiental

Entre otras estrategias de capacitación y formación se encuentran:

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de éste a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Por lo anterior para la vigencia del año 2023 el Hospital Universitario Departamental de Nariño, con base en el diagnóstico de necesidades realizado se han priorizado las necesidades de capacitación, anexas al plan de capacitación.

Capacitación a junta directiva: Se ha diseñado un plan de capacitación para los miembros de la Junta Directiva, el cual nace del diagnóstico de necesidades detectadas y responde a la de actualizar a sus miembros en diferentes temas que van a redundar en un mejor desempeño de este organismo.

Capacitaciones externas: La organización aprobará capacitaciones a funcionarios con base en criterios estipulados en la Circular Externa 100-010-2014- Orientaciones en materia de capacitación y formación de empleados públicos, los funcionarios a quienes se les apruebe una capacitación, seminario o curso fuera de la organización obligatoriamente deberán replicar los conocimientos aprendidos en su equipo de trabajo o en la organización, dentro de los 3 meses siguientes de autorizada la capacitación, para ello deberán anexar el soporte de socialización como actas de reunión, listas de asistencia, evaluaciones.

5. PRESUPUESTO OFICIAL

El presupuesto oficial del Plan Anual de Capacitación y Formación para la vigencia 2024, fue aprobado por valor de DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE. ($247.454.000), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente.

PRESUPUESTO OFICIAL APROBADO 2024	
A2211	$64.082.200
B13509	$183.371.800
TOTAL	$247.454.000

Se firma en San Juan de Pasto a los diecinueve (19) días del mes de enero de 2024. La realización de actividades del presente Plan se realizará con base en la disponibilidad presupuestal requerida.

NILSEN ARLEY ALVEAR ACOSTA
Gerente

CLARA LUZ CAICEDO MAYA
Profesional Especializado Talento Humano