



ESTUDIO PARA LA MEJORA DE LA PROPUESTA, SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN  
DE LA DOCENCIA-SERVICIO EN EL ÁREA DE LA SALUD DEL E.S.E HOSPITAL  
REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFANE. AGUACHICA, CESAR.

Monica Liseth Bedoya Moreno

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas Programa de  
Administración de Empresas

Aguachica, Cesar

2023

ESTUDIO PARA LA MEJORA DE LA PROPUESTA, SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN  
DE LA DOCENCIA-SERVICIO EN EL ÁREA DE LA SALUD DEL E.S.E HOSPITAL  
REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFANE. AGUACHICA, CESAR.

Monica Liseth Bedoya Moreno

ASESOR

Luis Alfonzo Vargas Castro

Docente en Administración de Empresas y Especialista en finanzas de la Universidad  
Popular del Cesar

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas Programa de  
Administración de Empresas

Aguachica, Cesar

2023

## **DEDICATORIA**

Me permito ante todo dedicarle este triunfo a Dios por su infinita misericordia y permitirme dar un paso más en el camino a culminar este proceso de aprendizaje y gratas experiencias, a mi familia, mi esposo, mis hijos, mis amigos y mi madre que han sido apoyo y motivación constante para superarme cada día; aquellos docentes que han hecho parte de tan maravilloso proceso, que han sido guías en cada momento. También agradecer al docente quien ha sido director de este proyecto, Luis Alfonzo Vargas Castro, por el acompañamiento y conocimiento brindado durante la elaboración y ejecución de las prácticas de aprendizaje y extracurriculares.

Mónica Liseth Bedoya Moreno

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer primeramente a DIOS por ser quien guía cada uno de mis pasos, quien me bendice cada día dándome entendimiento y sabiduría para continuar, a la Doctora Diana Becerra jefe de recursos humanos por darme la oportunidad de realizar mis prácticas formativas en esta área del E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe, y a mi jefe inmediata la Sra. Edith Conde Uribe, por impartir sus conocimientos conmigo, siendo comprensiva y paciente, dejando en mi experiencia y conocimientos de suma importancia para llevar a cabo en mi vida como profesional.

Al docente Luis Alfonzo Vargas Castro por acompañarme, y ser guía en este proceso, contribuyendo siempre para mejorar e impulsar nuestros conocimientos.

Mónica Liseth Bedoya Moreno

## TABLA DE CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN .....  | 10 |
| 1. CAPITULO .....   | 11 |
| 1.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA EMPRESA .....                     | 11 |
| 1.2. ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLA LA EMPRESA .....      | 12 |
| 1.3. MISIÓN .....   | 13 |
| 1.3.1. Análisis.....  | 13 |
| 1.4. VISIÓN.....  | 14 |
| 1.4.1. Análisis.....  | 14 |
| 1.5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....                           | 14 |
| 1.5.1. Análisis.....  | 19 |
| 1.6. VALORES INSTITUCIONALES.....                             | 19 |
| 1.6.1. Análisis.....  | 20 |
| 1.7. ORGANIGRAMA .....  | 21 |
| 1.7.1. Análisis.....  | 22 |
| 1.8. ÁREA ESPECÍFICA DE LA PRÁCTICA .....                     | 22 |
| 2. CAPITULO .....   | 23 |
| 2.1. ACTIVIDAD ESPECÍFICA DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES..... | 23 |
| 2.2. NOMBRE DEL TRABAJO .....                                 | 23 |
| 2.3. DIAGNOSTICO .....  | 24 |
| 2.3.1. Análisis de la Matriz DOFA.....                        | 25 |
| 2.4. JUSTIFICACIÓN .....                                      | 26 |
| 2.4.1. Justificación teórica.....                             | 26 |
| 2.4.2. Justificación practica.....                            | 26 |
| 2.4.3. Justificación metodológica .....                       | 27 |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 2.4.4. Justificación social .....  | 27 |
| 2.5. OBJETIVOS.....                | 28 |
| 2.5.1. OBJETIVO GENERAL.....       | 28 |
| 2.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... | 28 |
| 2.6. PLAN DE ACTIVIDADES .....     | 29 |
| ANEXOS .....                       | 34 |

## **Lista de Graficas**

Grafica 1: Organigrama del E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe..... 21

Grafica 2: Matriz DOFA..... 25

## **Lista de tablas**

Tabla 1: Plan de actividades ..... 29

## **Lista de fotografías**

Fotografía 1: E.S.E HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLAVILLAFANE ..... 34

Fotografía 2: Visita por el asesor de practicas..... 35

## GLOSARIO

**DOCENCIA DE SERVICIO:** es el medio mediante el cual se utiliza para realizar lazos entre una universidad y una institución, beneficiando a ambas entidades de manera positiva. Ya que en este caso el hospital brinda un espacio donde aquellos estudiantes del área de la salud puedan llevar a la práctica todo su conocimiento.

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO:** es una entidad de carácter público-privado, que brinda servicios de asistencia médica a los ciudadanos, en este proceso, es el lugar en el cual se llevara a cabo el proceso de aplicación el área de docencia servicio, el cual abre las posibilidades a nuevos proyectos para esta entidad.

**PROPUESTA:** es el estudio que se está realizando con el fin mostrar su viabilidad y factibilidad para que se desenvuelva de manera pertinente el proceso dentro de la institución.

**PRESUPUESTO:** el dinero que se utilizara para la realización de este proyecto, ya que todo proyecto necesita de un presupuesto que avale cada aspecto que sea necesario para el desarrollo del mismo.

**CONVENIO:** el acuerdo que se llevara a termino con la universidad, de dirigir los estudiantes que estén preparados para realizar sus prácticas profesionales.

## INTRODUCCIÓN

En primera instancia el siguiente informe se lleva a cabo por una investigación realizada en el E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe, en el área de recursos humanos, con el fin de seguir avanzando y cumpliendo cada objetivo, el hospital sigue apuntando hacia el mejoramiento, es por esto que está en proceso de implementación de un convenio, el cual consiste en implementar el área docencia-servicio como proceso a abrirse a nuevas metas futuras para el hospital, se inicia con el área de prácticas de área de psicología, en este proceso se constituye un convenio con la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, la cual también será beneficiada, en especial los estudiantes de psicología. Con la realización de este proceso de recolección de la documentación exigida por las partes será de mucha importancia ya que le abre las puertas a la realización del mismo proceso con otras universidades, facilitándolo en gran manera

Para resaltar la investigación que se ha realizado como principal fuente de apoyo en este proyecto, nos permite echar un vistazo hacia lo que ha hecho en cuestión de las principales funciones de esta institución, el E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe, siendo una institución de carácter público-privado, nos muestra como se ha transformado a través de los años, adquiriendo un nivel tres en cuestión de status, al frente de otras instituciones, con instalaciones renovadas, equipos médicos de última tecnología, una plata medica con profesionales y un área administrativa que ejecuta desde principio a fin su rendimiento laboral y organización.

El capítulo uno está compuesto; Los aspectos básicos de la empresa, haciendo énfasis en sus funcione principales, y la prestación de sus servicios orientado siempre a brindar bienestar a la comunidad, presentado así un breve a análisis de sus servicios; visión, misión, políticas institucionales, valores institucionales, organigrama y el área específica de las practicas. El capítulo dos comprende la actividad específica de las prácticas, nombre del trabajo, diagnostico, justificación (teórica, práctica, metodológica y social) y objetivos generales y específicos en lo cual también se incluye la tabla de actividades en la realización de las diferentes actividades de las prácticas curriculares.

## **1. CAPITULO**

### **1.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA EMPRESA**

El E.S.E Hospital Regional José David Padilla Villafañe, fue creada en unos inicios como un puesto de salud que carecía de un puesto de salud el cual radicaba en una casa en arriendo la cual se encontraba ubicada en la calle 6ª con carrera 10, y que en su momento solo prestaba servicios de ayuda de enfermería, servicios de curación, aplicación de inyecciones y vacunación. Fundada en el año 1946, donde el Municipio de Aguachica hacia parte del Departamento de Magdalena. Para el año 1950, bajo el liderazgo de una organización social y comunitaria, el Alcalde municipal en dicha época y otras importantes personalidades nombraron director al Dr. Mario Romero Meza, convirtiendo en un centro de salud, el cual prestó sus servicios en las instalaciones ubicadas en el barrio Barahoja.

En 1968, dieciocho años después, mediante resolución administrativa se lleva a cabo la descentralización del Magdalena y se crea el Departamento del Cesar. En esa época, se amplía la planta de personal a veinte trabajadores. En el año 1972, el centro de salud se transforma en la Unidad Regional de Aguachica, mediante Resolución 04 del 22 de septiembre de 1972 aprobada por Resolución del Ministerio de Salud 002550 del 7 de noviembre de 1972, al frente de la cual se destacó el Dr. Rafael Castillo Labarces, quien ejercía como Director, ampliando infraestructura y estructura organizacional de la Empresa. Desde 1974, la comunidad de la región difundía un eslogan “El Hospital de Aguachica no era una necesidad sino una necesidad”.

Ya para el año 1982 fue culminada la construcción de las nuevas instalaciones del Hospital de Aguachica. Finalmente, en 1985 se inicia la prestación de los servicios de salud en la nueva infraestructura, como sede de la Unidad Regional del Sur, donde a la fecha funciona como Hospital Regional José David Padilla Villafañe Empresa Social del Estado, del cual dependían las unidades locales de Tamalameque, la Gloria y Gamarra, los centros de salud de Pelaya, Pailitas, San Alberto, San Martín, Rio de Oro y González y 28 puestos de salud. Mediante ordenanza número 050 del 10 de diciembre de 1994, la Honorable Asamblea Departamental del Cesar, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1222 de 1986, Ley 10 de 1990, Ley 100 de 1993 y el Decreto 1876 de 1994, se transformó el Hospital Regional de Aguachica en Empresa Social de Estado del orden Departamental.

En concordancia con la Ordenanza 025 del 27 de mayo de 1995, la Honorable Asamblea Departamental del Cesar, le asignó el nombre de HOSPITAL REGIONAL DE AGUACHICA JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFANE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en honor al Médico Cirujano que luchando por los ideales institucionales fuese vilmente asesinado cuando se desempeñaba como Gerente de esta institución Hospitalaria. Por último, mediante la Ordenanza 053 del 02 de noviembre de 1995 en atención al carácter de Entidad Departamental se modifica la razón social de la Empresa y se establece como HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFANE, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

El Hospital se conserva en la actualidad, además se modifica la estructura de la Empresa, en lo relacionado con la conformación de la Junta Directiva, normatividad que se encuentra vigente. Se encuentra ubicado actualmente en la calle 5 # 30A – 56 Barrio La Unión, en el municipio de Aguachica Cesar. Bajo la dirección del gerente Juan Carlos Quiñones Rincón profesional de la carrea de administración de empresas, especialista en finanzas; el cual ha tenido el honor de ejercer como administrador de zona, director del IMDREC entre otros puestos en diferentes organizaciones, también como subgerente y jefe de recursos humanos en el Hospital Regional José David Padilla Villafañe en el cual es hoy su gerente general.

## **1.2. ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLA LA EMPRESA**

El Hospital Regional José David Padilla Villafañe, Empresa social del estado identificado con el NIT. 892300445-8, con forma jurídica con recursos privados, obteniendo recursos mixtos tanto del estado como entidades privadas, tiene a disposición a todo el Sur del Cesar, Magdalena y Bolívar. Ofreciendo servicios de salud con los más altos estándares de calidad. Siendo un ente de tercer nivel desde el año 2022.

A través de su actividad económica, CIIU 8610 donde se le permite al hospital llevar a cabo actividad de hospitales y clínicas, con internación; Comprendiendo los servicios médicos a corto y largo plazo, actividades de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, suministrados a pacientes internos en hospitales o clínicas.

También se incluyen los sanatorios (preventorios), clínicas de reposo, asilos, instituciones hospitalarias para enfermos mentales, y centros de rehabilitación, que posean un componente importante de supervisión y vigilancia directa de médicos titulados, y otras instituciones sanitarias con servicio de alojamiento, incluso los hospitales de bases militares y prisiones, que realizan actividades de atención médica y técnico-quirúrgica como diagnóstico, tratamiento, operaciones, análisis, servicios de urgencias, etc. En el cual el Hospital Regional José David Padilla Villafañe presta los servicios de atención de urgencias, urgencia ginecobstetricia, cirugía especializadas de urgencia y ambulatoria, consultas externas, internación, apoyo diagnóstico, terapéutico y otros.

El hospital cuenta con patrimonio y fuente de financiación público y privado, tiene responsabilidades, calidades y atributos en cuanto a sus ingresos y patrimonio, retención en la fuente y título de renta, retención en la fuente en el impuesto, informante de exógeno, obligado a llevar contabilidad y factura electrónica son cargos que están regidos por su capital 100% público.

### **1.3. MISIÓN**

El Hospital Regional José David Padilla Villafañe Empresa Social del Estado, es una institución Prestadora de servicios de salud, que se encuentra ubicada en el Municipio de Aguachica, Departamento del César, cuyo principal compromiso es la excelencia en la prestación de los servicios de salud en la región, participando en el progreso social, científico, económico y docente asistencial de la misma, generando satisfacción a nuestros clientes internos y externos con tecnología de punta y talento humano altamente calificado.

#### **1.3.1. Análisis**

Lo que se analiza en la misión propuesta por el Hospital Regional José David Padilla Villafañe, siendo una empresa social del estado, es que en la actualidad el hospital ha cumplido con lo estipulado en su misión, promoviendo siempre las buenas prácticas y el proceso de evolución continuo que ha tenido, ganando reconocimiento dentro de la región, mejorando cada día sus servicios y ofreciendo además de una buena atención, un excelente equipo tanto humano, tecnológico y sus instalaciones, que le abre puertas dentro del área de

la salud y reconocimiento de la misma. No dejando de lado que sigue trabajando en pro de mejorar y poder llegar más allá de lo que alcanzado.

#### **1.4. VISIÓN**

En el 2026 seremos reconocidos a nivel Departamental y Nacional por la excelencia en la prestación de los servicios de salud de mediana y alta complejidad, apoyados en un talento humano calificado y comprometido con la atención humanizada y segura, moderna infraestructura y tecnología, con políticas de responsabilidad social fundamentadas en un enfoque de gestión sostenible garantizando la satisfacción de nuestros usuarios del Sur del Cesar y su área de influencia.

##### **1.4.1. Análisis**

En la visión de la empresa se puede apreciar una coherencia de acuerdo en su trayectoria en su crecimiento y evolución, ya que cada año el Hospital Regional José David Padilla Villafañe muestra su trabajo para alcanzar las metas establecidas en la misión, demostrando eficiencia y eficacia en el camino.

#### **1.5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

Dando cumplimiento a las actividades desarrolladas en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información que se encuentra realizando el HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFAÑE E.S.E, se elaboran una serie de políticas que se describen a continuación:

##### **a. Política de seguridad de la información**

Se compromete a otorgar los recursos necesarios para garantizar los tres (3) pilares fundamentales de la Seguridad como son la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales, la estrategia y misión de la entidad. La Gerencia se compromete a velar por la aplicación y cumplimiento adecuado de la presente política de seguridad de la información y todas las que se deriven de ella, por parte de todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros.

Se compromete a cumplir con todos los requisitos legales, reglamentarios y contractuales que haya a lugar, con el fin de gestionar y reducir los riesgos a un nivel

aceptable. Establecer la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, a través de un conjunto de reglas y directrices orientadas a garantizar la protección de los activos de información.

#### **b. Política de privacidad**

Se compromete a otorgar los recursos necesarios para garantizar los tres (3) pilares fundamentales de la privacidad de la información como son la finalidad, consentimiento y responsabilidad de información. Reconoce que el único medio autorizado para el tratamiento de datos personales es el dueño de la información, de acuerdo con la Ley de protección de datos personales 1581 de 2012 decreto 1377 o la que la adicione, modifique o derogue.

#### **c. Política de roles y responsabilidades**

Objetivo: Definir los Roles, Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros que ejercen funciones en el HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFANE E.S.E y previamente han sido autorizados para acceder a los recursos tecnológicos y de procesamiento de información de la Entidad, son responsables del cumplimiento de las políticas, procedimientos y normatividad vigente.

Es responsabilidad de todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros almacenar la información en la carpeta designada para ello (Documentos), los documentos resultado de sus funciones laborales, ya que de esta forma se garantiza las copias de respaldo, lo que no se encuentre allí no queda dentro de la política.

#### **d. Política de dispositivos móviles**

Objetivo: Proteger la información almacenada en dispositivos móviles. Se debe llevar un registro y control de todos los dispositivos móviles que posee el HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFANE E.S.E. Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros deben hacer buen uso de los dispositivos móviles que son asignados para el desempeño de sus funciones laborales. El uso de dispositivos móviles fuera de las instalaciones sólo es autorizado a través del procedimiento formal de salida de dispositivos.

Todos los dispositivos móviles que almacenen información deben contar con un sistema de autenticación, como un patrón de movimiento, un código de desbloqueo o una clave, deben tener instalado un software de antivirus.

#### **e. Seguridad de los recursos humanos**

Objetivo: Garantizar la protección de la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información del personal que trabaja para el HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFANE E.S.E., a través de mecanismos de validación y concientización del recurso humano que hará uso de la misma.

- Incorporación de la Seguridad en la matriz de Cargos de la entidad: Se deben definir controles de verificación del personal en el momento en que se postula al cargo. Estos controles incluirán todos los aspectos legales y de procedimiento que dicta el proceso de contratación.
- De Confidencialidad: Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros que ingresen a trabajar en LA ENTIDAD, deben firmar como parte de sus términos y condiciones iniciales de trabajo, un Acuerdo de Confidencialidad o no divulgación, en caso de que no estuviere incluido como una cláusula dentro del contrato de prestación de servicios o en el Acta de Posesión del funcionario. Este acuerdo debe incluir la aceptación de las políticas y lineamientos en Seguridad y Privacidad de la Información, el tratamiento de la información de la entidad, en los términos de la Ley 1581 de 2012 y las demás normas que la adicionen, modifiquen, reglamenten o complementen, así como el Decreto 1377 de 2013. Este documento debe ser archivado de forma segura por el área de Gestión Humana y Contractual, según sea el caso.
- Selección de personal: Dentro de los procesos de contratación de personal o de prestación de servicios, debe realizarse la verificación de antecedentes, de acuerdo con la reglamentación. Se deben aplicar los controles establecidos por la Entidad para otorgar el acceso a la información CONFIDENCIAL o RESERVADA por parte del personal que resulte vinculado a la Entidad. El área de Gestión del Talento humano es la responsable de realizar la verificación de antecedentes disciplinarios,

fiscales y judiciales y que se anexe la documentación requerida para la contratación de personal.

- **Términos y condiciones Laborales:** Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros de LA ENTIDAD deben dar cumplimiento a las políticas y normatividad establecida en seguridad y privacidad de la información y debe ser parte integral de los contratos o documentos de vinculación a que haya lugar. Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros, durante el proceso de vinculación a LA ENTIDAD, deberán recibir una inducción sobre las Políticas y Lineamientos de Seguridad y Privacidad de la Información.
- **Entrenamiento, concientización y capacitación:** Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros de LA ENTIDAD deben ser entrenados y capacitados para las funciones, actividades y cargos que van a desempeñar por el líder del proceso, esto con el fin de sensibilizar a los usuarios sobre la protección adecuada de los recursos y la información de la Entidad. Así mismo, se debe garantizar la comprensión del alcance y contenido de las políticas y lineamientos de Seguridad de la información y la necesidad de respaldarlas y aplicarlas de manera permanente e integral desde su función.
- **Formación y Capacitación en Materia de Seguridad de la Información:** Todos los Funcionarios, Colaboradores y Terceros cuando sea el caso, que trabajan para LA ENTIDAD deben recibir una adecuada capacitación y actualización periódica en materia de las políticas, normas y procedimientos de Seguridad y privacidad de la Información. Dentro del contenido se deben contemplar los requerimientos de seguridad y las responsabilidades legales, así como la capacitación sobre el uso adecuado de las instalaciones de procesamientos de información y los recursos tecnológicos informáticos que les provee la Entidad para el desempeño de sus funciones laborales y contractuales.
- **Procesos disciplinarios:** Todos los incidentes de seguridad de la información presentados en LA ENTIDAD deben tener el tratamiento adecuado y establecido en

el procedimiento de atención de incidentes de seguridad de la información, con el fin de determinar sus causas y responsables. Del resultado de los procesos derivados de los reportes y del análisis de los Incidentes de Seguridad y teniendo en cuenta el impacto y las responsabilidades identificadas, se tomarán acciones y se realizará el respectivo traslado ante las instancias correspondientes.

En lo pertinente a la violación de las políticas de seguridad de la información de la Entidad, a los Funcionarios, Colaboradores y Terceros, se les aplicará lo establecido en la ley, particularmente en el Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002), el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) y demás normas que las adicionen, modifiquen, reglamenten o complementen.

#### **f. Política de calidad**

Nuestro compromiso como organización prestadora de Servicios de Salud, ofrecer un servicio con buen trato, efectivo y oportuno, enmarcado en una política de seguridad del paciente y su núcleo familiar, propendiendo por la satisfacción de nuestros clientes a partir de la comprensión de sus necesidades y buscando siempre exceder las expectativas durante el proceso de atención, sostenidos en los requisitos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad, teniendo como filosofía organizacional la mejora continua en todos los procesos de la institución. Esta política implica la adhesión y compromiso de un Talento Humano altamente competente y comprometido, manteniendo una relación responsable con la conservación sostenible del medio ambiente.

#### **Objetivos de calidad**

1. Lograr una Cultura Institucional de Calidad con enfoque hacia el Usuario.
2. Desarrollar una Estrategia de Seguridad del Paciente al interior de la organización.
3. Incrementar los índices de Satisfacción de los usuarios del Hospital Regional de Aguachica José David Padilla Villafañe E.S.E.
4. Mejorar permanentemente la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad.

### **1.5.1. Análisis**

Las políticas mencionadas anteriormente representan el reglamento que brinda orientación e información clara sobre las directrices que se deben cumplir dentro del hospital, tanto como para sus colaboradores y terceros; el hospital regional José David Padilla Villafañe E.S.E; muestra desde siempre las normas que se deben acatar para que estas sean ejecutadas cada una de ellas sin distinción, ya que permiten tener claridad sobre las normas y valores que hacen parte de la identidad de la empresa, estos lineamientos totalmente necesarios para que haya orden dentro de la institución, y cumpla con la máxima exactitud posible los objetivos propuestos, y la misión principal. Puesto que es fundamental para que plan estratégico se pueda implementar de la mejor manera.

Los objetivos de calidad cumplen con lo estipulado, Al estar directamente relacionados con la parte humana, en especial el área de la salud, unos de los principales objetivos del Hospital Regional de Aguachica José David Padilla Villafañe E.S.E deben ser los de calidad, el servicio que brinde siempre va hablar de la empresa y en eso se basó al momento de créalos.

### **1.6. VALORES INSTITUCIONALES**

- **Responsabilidad:** Los funcionarios del Hospital Regional José David Padilla Villafañe deben caracterizarse por cumplir sus funciones y prestar los servicios asignados oportunamente con los recursos propios del cargo que desempeña.
- **Compromiso:** Los funcionarios asumen cada una de sus obligaciones tanto en sus aciertos como en sus fallas, buscando el mejoramiento continuo y la calidad en los servicios prestados.
- **Honestidad:** Los funcionarios se comportan y expresan con coherencia y sinceridad, respetando la verdad y justicia en cada una de sus actuaciones.
- **Solidaridad:** Trabajamos en pro de la igualdad, fraternidad, ayuda mutua y la practicamos sin distinción de credo, sexo, raza, nacionalidad o afiliación política, cuya finalidad es el ser humano necesitado.

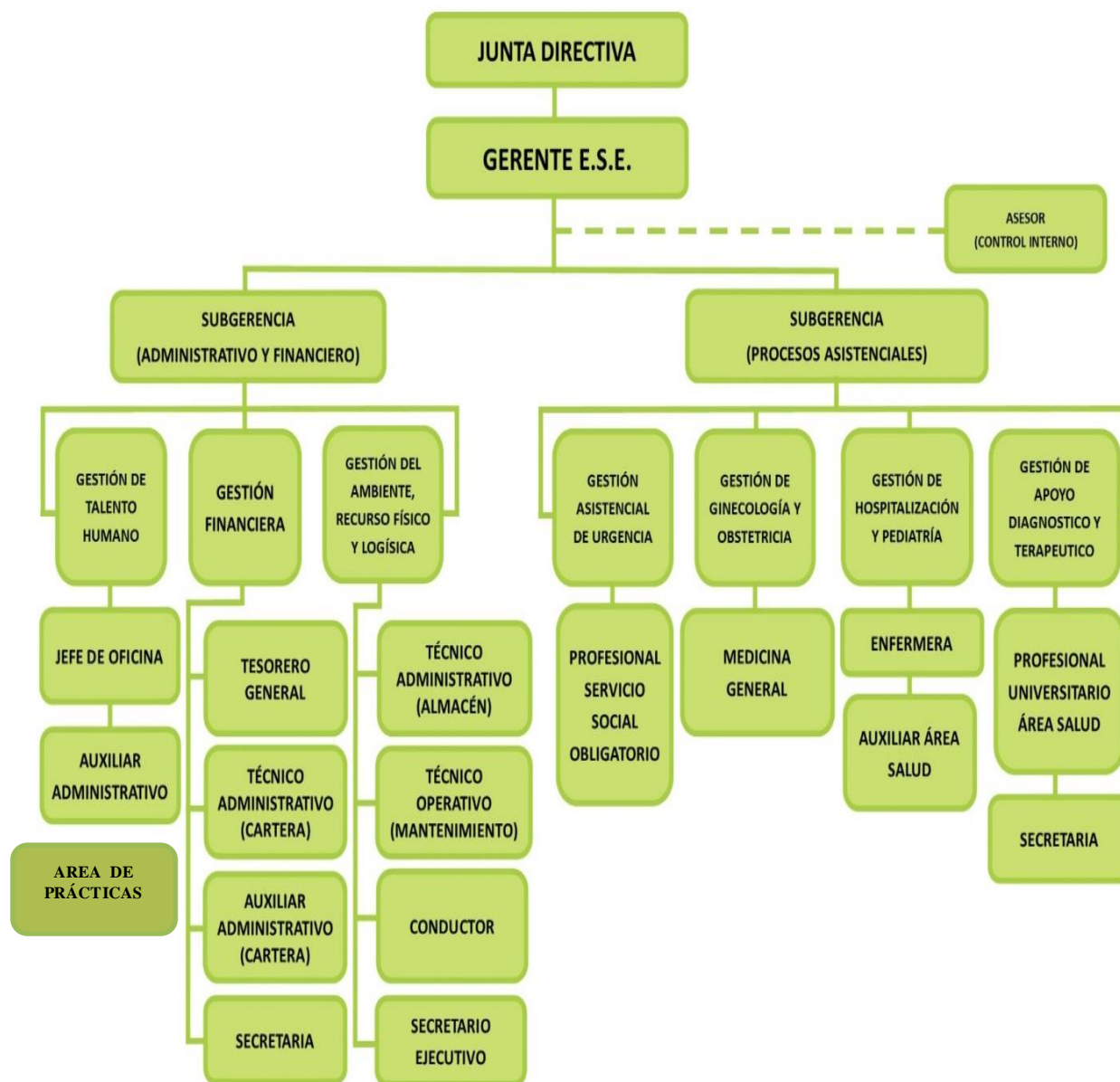
- **Confianza:** Actuamos adecuadamente, generando seguridad en el deber ser y el hacer que garantizan el cumplimiento de nuestra misión.
- **Transparencia:** Los funcionarios del Hospital Regional José David Padilla Villafañe se caracterizan por prestar los servicios acordes a su competencia, de manera clara, ética y moral en cada uno de sus procesos liderados, los cuales se reflejarán en la calidad de la atención
- **Respeto:** Los trabajadores del Hospital Regional José David Padilla Villafañe se caracterizan por prestar sus servicios basados en la dignificación del ser humano, la preservación de la vida, la tolerancia y convivencia pacífica en toda la región.
- **Prudencia:** Nuestros funcionarios estarán dispuestos a reflexionar y considerar los efectos que pueden ocasionar sus palabras y acciones, dando como resultado el actuar correcto en cualquier circunstancia.
- **Pertenencia:** Nuestros funcionarios inician sus labores con sentido de pertenencia que permita mantener la cohesión humana. Con amor por su trabajo, que además de ser una bendición, es un privilegio hacer parte de esta entidad, participando en las actividades que permitan generar una sinergia, fortaleciendo el sentimiento de que todos somos uno.
- **Creatividad:** Nuestro entorno de trabajo es emocionalmente positivo. Innovamos permanentemente de tal forma que cada una de las áreas funcionales están motivadas a propiciar cambios en el diseño de nuestros servicios.

### **1.6.1. Análisis**

Después de realizada la observación, los valores están ajustados a la actividad económica, garantizando velar por los valores del equipo humano y la exigencia de los mismos, demuestran lo fundamental que son para que haya un buen manejo y desenvolvimiento en cada área dentro de la institución, y fuera de ella, siendo un modelo para cada uno de los empleados del Hospital Regional de Aguachica José David Padilla Villafañe E.S.E.

## 1.7. ORGANIGRAMA

Grafica 1: Organigrama del E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe



Fuente: Autor

### **1.7.1. Análisis**

Al momento de observar la forma y organización de la empresa se puede determinar que la estructura organizacional del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E. Es de forma vertical, se observa que cuenta con dependencias de los niveles superiores siendo allí donde se encuentra la mayor autoridad hacia los niveles inferiores, y por tal manera se logra analizar la jerarquía de la institución; el estilo de direccionamiento que implementa la misma en la división de sus áreas y las tareas que realizan en cada una de ellas, las funciones asignadas y la cooperación que se ejerce entre cada una, buscando un fin común con la institución.

Este organigrama se va orientando y reorganizando según sus necesidades y funciones, con el fin de mejorar cada área y que haya un orden correcto, es decir que está en constante transformación; esto no quiere decir que a todo momento se le implementen cambios drásticos, pero si se hacen estudios con anterioridad y con el tiempo prudente se va verificando la necesidad de agregar o sustituir algunos de sus puestos. Todo esto con el objetivo de ser, más eficientes y más eficaces.

### **1.8. ÁREA ESPECÍFICA DE LA PRÁCTICA**

El área de gestión humana es una de las áreas más importantes dentro de la organización, en esta parte de la empresa se ejecutan todo lo relacionado al manejo del personal, se lleva a cabo procesos de reclutamiento de personal, los horarios para que haya un orden de registro, la nómina, sueldos. No solo esto, también se cuida y se trabaja el ambiente laboral, teniendo en cuenta las necesidades y clima laboral de la empresa.

Siempre enfocada en fomentar las actitudes y aptitudes sobre cada puesto de la empresa, ya que no solo se cuenta con una planta medica dentro de la organización, sino un grupo amplio de empleados dispuestos a brindar lo mejor de sí en cada punto, en este caso cada uno aporta su labor y hace que el hospital se mantenga en marcha, ayudando que este mantenga y alcance esos objetivos planteados desde un principio. Estableciendo una cultura basada siempre en crecimiento, productividad y desempeño.

## **2. CAPITULO**

### **2.1. ACTIVIDAD ESPECÍFICA DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES**

El área auxiliar administrativo desprende varias áreas donde se realizan diferentes actividades de gran importancia para institución las cuales son orientadas por los diferentes coordinadores que tienen la función de cumplir con los requerimientos que percibe la misma, es allí donde se encuentra ubicada en la oficina de auxiliar administrativa donde se encuentra la auxiliar administrativa Edith Conde, en la siguiente oficina se encuentra la secretaria de recursos humanos, la señora Carmen María Pabón Benavides y la jefe encargada del área de gestión humana, doctora Diana Marcela Becerra Ortiz, la cual se encarga de direccionar y coordinar las actividades políticas y prácticas del personal. Seleccionar y reclutar el nuevo personal, conociendo sus habilidades y poniéndolas a prueba.

En el área de auxiliar administrativo se me ha dado el cargo de trabajar con la recolección de información y documentos para un nuevo proyecto el cual el hospital se encuentra en procesos de implementación, que consiste en habilitar el área de docencia-servicio, en el área de la salud, a cargo de la licenciada Jackeline Bracho subgerente de asistencia, la encargada principal de toda la planta médica del hospital REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFANE.

Este proyecto es una pieza fundamental ya que cumple uno de los objetivos de la misión y es implementar el área de docencia-servicio, cumpliendo así este objetivo que le dará un reconocimiento al hospital abriéndose a nuevos acampos que mejore sus capacidades de atención e influencias.

### **2.2. NOMBRE DEL TRABAJO**

Estudio para la mejora de la propuesta, sobre la implementación de la docencia-servicio en el área de la salud del E.S.E Hospital Regional José David Padilla Villafañe. Aguachica, Cesar.

### **2.3. DIAGNOSTICO**

El E.S.E Hospital Regional José David Padilla Villafañe, cuenta con un área total de 13.501 metros cuadrados dividida en cuatro niveles, ubicado actualmente en la Cl. 5 #30A-56, Aguachica, Cesar. Ciudad que se encuentra en una posición geográfica estratégica, siendo un punto de conexión entre el norte y el interior oriental del país. El hospital se encuentra distribuido en diferentes áreas tales como: urgencias, laboratorio, banco de sangre, hospitalización, rehabilitación, administrativa y servicios generales, UCI, sala de neonatos, pediatría, cirugía, obstetricia, sala de espera, cocina, lavandería, unidad de quedamos contando con amplios pasillos y con sistemas que permiten la fluidez de personas que ingresan al mismo, contando también con escaleras, ascensor y parqueadero que contribuyen en la prestación de los diferentes servicios.

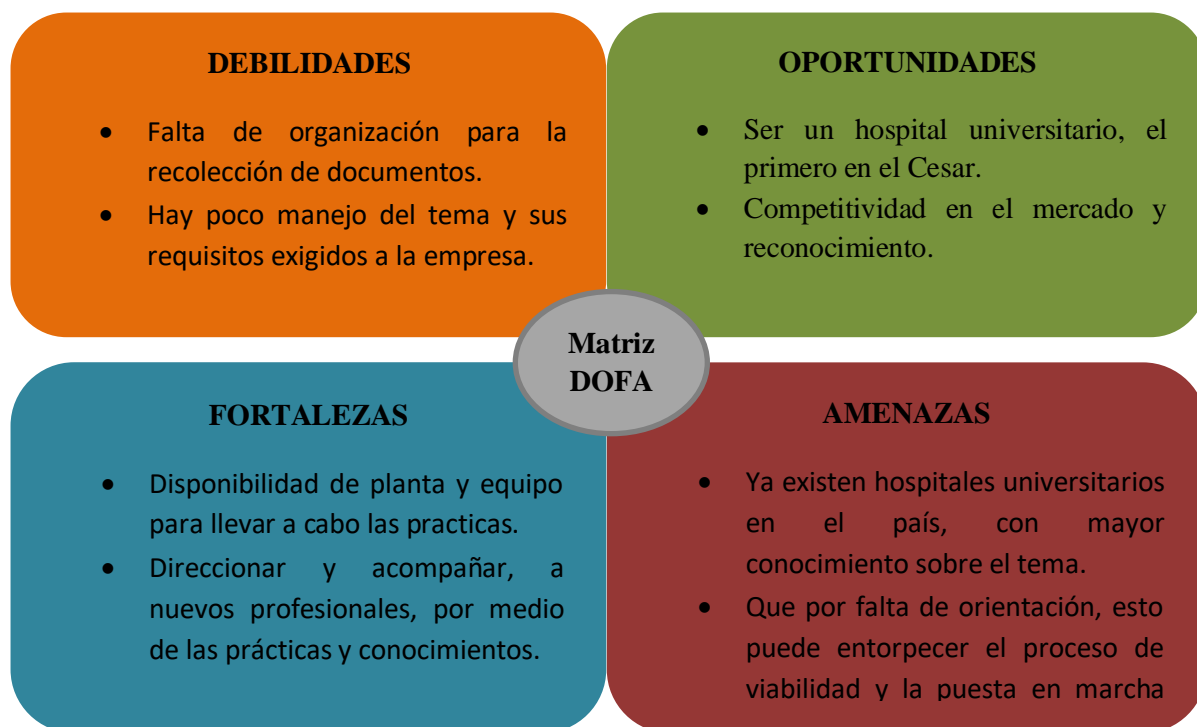
También cabe mencionar que el E.S.E Hospital Regional José David Padilla Villafañe presta servicios de tercer nivel de complejidad, siendo una institución que no solo oferta servicios para toda la comunidad, y población en general, sino que también contribuyen con los diferentes municipios del sur del Cesar, y comunidad del Sur del Bolívar, Santander y Magdalena. Es importante resaltar, que cada área de esta institución, la cual ha sido diseñada y actualizada, mejorando cada día para beneficios de todos los ciudadanos, contando no solo con excelentes equipos con las mejores tecnologías, además de una gran infraestructura, dando así, más capacidad a cada uno de sus pacientes, y ampliando su capacidad adquisitiva frente a toda la competencia de toda la región y parte de sus alrededores; ofreciendo siempre prioridad en mejorar y tener el primer puesto en atención médica.

Contando con espacios en áreas especializadas como: fisioterapia y rehabilitación con equipos de tecnología de punta, personal de salud altamente capacitado y especializados, para brindar a los usuarios un mejor servicio en el área de la salud y contribuir con su bienestar, implementando estrategias de alto alcance en el cual se busca mejorar el capital humano a través de capacitaciones enriquecidas en conocimiento óptimo para quienes intervienen en los procesos y actividades llevadas internamente por la institución. Y preocupados por los futuros profesionales, por ello, se encuentra en constante búsqueda

para mejorar, y teniendo como objetivo el cumplir su misión, de esta manera demostrando su gran capacidad de adaptarse e ir al ritmo de la globalización e innovación.

### 2.3.1. Análisis de la Matriz DOFA

Grafica 2: Matriz DOFA



Fuente: Autor

En la matriz DOFA se evidencia que la puesta en marcha de un proyecto, como lo es la implementación del área de Docencia-Servicio, abarca una gran responsabilidad, tanto para la institución que será el área de prácticas, como con los estudiantes y universidades con quien se realiza el convenio; puesto que esto nos muestra sus pros y contras, aunque si observamos detenidamente, son más los aspectos positivos que se destacan, entre estos aspectos se analizan, permitir que el hospital crezca en todos los aspectos; un hospital universitario por lo general cuenta con una infraestructura única y que brinde la capacidad estudiantil, y este requisito es cumplido, además de la disposición de áreas de descanso y prácticas para los estudiantes.

Pero para que todo esto se vea de la manera en que está plasmando, el área de recursos humanos junto con el área de sub-asistencia médica, trabaja en conjunto para dar sus primeros pasos con este proyecto, que augura un futuro prometedor y que da el comienzo a grandes proyectos y futuros convenios con distintas universidades.

## **2.4. JUSTIFICACIÓN**

### **2.4.1. Justificación teórica**

Aunque los hospitales se han utilizado para la enseñanza de la medicina desde la época medieval, fue William Osler quien introdujo las rotaciones clínicas de los estudiantes de medicina en la Universidad Johns Hopkins en 1893 (Ludmerer, 1985, pg. 154). Desde entonces, y de manera progresiva, una parte fundamental del aprendizaje de los médicos y de otros profesionales de la salud se ha concentrado en los grandes centros asistenciales.

La utilidad del aprendizaje práctico, en contraste con las lecciones teóricas, tardó en ser debidamente apreciada. Cuando en 1910 Abraham Flexner entregó su famoso informe a la Fundación Carnegie, pocas facultades de medicina en Estados Unidos tenían vínculos formales con hospitales y muchos estudiantes carecían de oportunidades para participar en el tratamiento de pacientes institucionalizados. En el informe Flexner aparece un “llamado más al entendimiento entre los hospitales existentes y las escuelas de medicina que los merezcan” (Ludmerer, 1985, pg. 156). (PROPUESTA DE ESTÁNDARES PARA ACREDITACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN (I 001-4)

Lo anterior nos muestra que la docencia servicio tuvo sus inicios desde La época medieval, y muestra o narra la importancia que tiene el proceso de prácticas y aprendizaje para cualquier estudiante, en especial el área de la salud; de esto, se desprenden los futuros profesionales que destacaran y mostraran esas habilidades, o en su defecto pulirán y aprenderán en la marcha, como lo dijo el científico Albert Einstein: Dar el ejemplo no es la principal manera de influir sobre los demás; es la única manera”.

### **2.4.2. Justificación practica**

Este estudio se realizará en el área de recursos humanos del E.S.E Hospital Regional José David Padilla Villafañe con la finalidad de apoyar, y generar una propuesta que haga

acompañamiento y solución a la implementación del área de docencia servicio, todo esto por medio de un proceso y una recolección de documentos los cuales son los principales requisitos para que todo lo anterior se pueda dar de la manera esperada.

#### **2.4.3. Justificación metodológica**

En la aplicación y elaboración de esta propuesta, para la creación e implementación del área de docencia servicio, se debe como inicio crear el espacio dentro del área de recursos humanos, el cual lleve a cabo todos los procesos y enlaces de los convenios y propuestas, del hospital y diferentes universidades, ya que a pesar de que el área de recursos humanos es la encargada de contrataciones y selección y bienestar del personal de la empresa, añadirle otra responsabilidad como en este caso se manifiesta, puede llegar a ser contraproducente, aunque esto no le exime por completo, si se ve necesario implementar un lugar y una persona que se encargue con todo lo que tiene que ver en cuestión de llevar los procesos que garanticen resultados esperados.

Esto da una garantía de que lo siguiente a realizar como lo son los procesos de nuevos convenios con distintas universidades no se vean afectadas por falta de agilización del personal a cargo, ya que abra alguien responsable quien se encargara del mismo, estará en manos de un profesional de confianza que esté relacionado y conozca bien sobre las áreas del hospital y del tema en cuestión, generando así una confiabilidad, y llegando a prevenir problemas a futuro.

#### **2.4.4. Justificación social**

Al validarse la importancia de una persona encargada y capacitada para la realización de las actividades propias del área de docencia servicio, habrá una agilización en los procesos que se realicen y que tengan que ver con toda la gestión, generando confianza por parte de la empresa y sus futuros aliados.

Todo esto abre las puertas a generar futuros nuevos puestos e invitar a los profesionales a relacionarse con el tema, puesto que puede llegar a ser ajeno para muchos, comprometiéndose con la causa y con la institución.

## **2.5. OBJETIVOS**

### **2.5.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar Estudio para la mejora de la propuesta, sobre la implementación de la docencia-servicio en el área de la salud del E.S.E Hospital Regional José David Padilla Villafañe. Aguachica, Cesar.

### **2.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diagnosticar que los documentos solicitados para la inscripción del convenio de la docencia-servicio se encuentran al día.
- Hacer un estudio e implementar toda la documentación requerida por la universidad para llevar a cabo el convenio.
- Presentar propuesta de estudio para la mejora de la implementación y agilización, para poder llevar a cabo el convenio y realización de prácticas de docencia-servicio.



### 3. CAPITULO

#### 1. CAPITULO

##### 1.1. DESARROLLO DE LAS PRACTICAS

###### **Diagnosticar que los documentos solicitados para la inscripción del convenio de la docencia-servicio se encuentran al día.**

Este proceso tiene como finalidad analizar la situación actual sobre el proceso de recolección de los documentos para la inscripción y creación del convenio, con la Universidad Popular Del Cesar y el E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe, de la implementación del área de Docencia Servicio, para esto se realiza un diagnóstico exhaustivo de los procesos pertinentes que se llevan internamente en la misma en cuanto a la documentación que requiere y se exige por parte de la Universidad y el ministerio de educación y salud, con el fin de determinar y mejorar el área y de las actividades que se llevaran a cabo internamente en la misma. En la actualidad el hospital se encuentra en su mejor etapa de crecimiento y desarrollo, en pro de cumplir los objetivos propuestos como lo es implementar el área de docencia servicio en el área de la salud del hospital y para esto, se lleva a cabo un procesos de recolección de documentación que es necesaria para que todo lo anterior dicho se pueda cumplir.

Esta área que se pretende implementar es relativamente nueva, puesto que se quiere emplear a largo plazo dentro de la institución abriendo nuevas posibilidades y oportunidades para el hospital, en el área de Docencia Servicio, este año la persona encargada de recolectar esta documentación pertinente es un estudiante de la universidad Popular Del Cesar, de la facultad de administración de empresas, la cual se encarga de agilizar el proceso de recolección, y organización, que estén al día y acorde con lo que se ha solicitado. Es por ellos la importancia de que una persona cuente con la disposición y el conocimiento para realizar de manera eficaz y eficiente este proceso. Los documentos recolectados se suben de manera digital a un drive, tal como lo exige la norma, el cual tienen acceso los intermediarios como en este caso, los docentes de la universidad encargados de asesorar el proceso, la subgerente de asistencia y la estudiante a cargo de la organización, recolección y orden de los documentos en cuestión.

**Hacer un estudio e implementar toda la documentación requerida por la universidad para llevar a cabo el convenio.**

para que este objetivo se pueda cumplir, además de tener en cuenta lo que ambas partes requieren, se debe implementar lo que la ley primeramente exige, las normas que regulan los servicios de educación y salud vigentes, así como por los principios de preeminencia del interés social, autorregulación, respeto a los derechos de los usuarios, calidad, planificación y autonomía definidos en el Decreto 2376 de 2010, que regula la relación Docencia – Servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud en el país (31).

Para que todo esto se lleve a cabo, como se nombró anteriormente es necesario como paso a seguir, la creación e implementación de la Docencia-Servicio, concebido como un acuerdo entre las voluntades interesadas que se suscriben, en este caso el hospital y la universidad, las cuales serán los partícipes de este proceso, y en el cual se comprometerán, establecerán condiciones y responsabilidades compartidas; todo con el objetivo de que se pueda brindar un ambiente de prácticas propicio para los estudiantes y profesionales docentes a cargo.

**Presentar propuesta de estudio para la mejora de la implementación y agilización, para poder llevar a cabo el convenio y realización de prácticas de docencia-servicio.**

Como objetivo final se entrega propuesta para mejorar y agilizar, no solo este proceso que se está llevando, sino también otros convenios a futuro que se pueda realizar con otras instituciones con el fin de crecer y ser reconocidos como un hospital de enseñanza, dándole otra categoría y reconocimiento, siendo uno de los principales en interesarse en aplicar estos procesos en el área de Docencia-servicio.

Se propone tener una persona capacitada, con conocimiento de cada área de la institución y acceso a la información directa como lo son los documentos que se sigan requiriendo en este proceso, con el fin de que no se vea interrumpido, ya que no hay nadie el cual en la actualidad dirija el proceso diariamente, haciendo que no se avance de la manera que se espera.

## CONCLUSIONES

Esta propuesta se realizó con el fin de contribuir a la mejora y seguimiento, del proceso que en el momento lleva el hospital a la realización de convenio de docencia del servicio, permitiendo determinar la identificación de los principales pasos, en este proceso, como lo son los documentos necesarios para poder llevar a cabalidad el cumplimiento del proceso de suscripción.

Se propone distintos parámetros que ayuden a orientar en su totalidad el cumplimiento de los criterios definidos por la norma; como lo exige el acuerdo con el seguimiento de las acciones establecidas, por los convenios que se realizan o realizaran entre el E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe y las instituciones formadoras de profesionales, en este caso como lo es la Universidad Popular Del Cesar.

Se busca facilitar el proceso monitoreando la toma de decisiones estratégicas a nivel directivos, en pro del fortalecimiento de las futuras alianzas entre cada institución, tratando siempre de mejorar cada aspecto y ofreciendo siempre un servicio basado en cada valor que representa la institución.

## **RECOMENDACIONES**

Después de haber realizado este proceso de prácticas y haber implementado mi conocimiento con el fin de hacer un aporte de beneficio para la entidad, se recomienda que hospital continúe llevando a cabo este tipo de procesos de realización de convenio de docencia del servicio, permitiendo determinar la identificación de los principales pasos, en este proceso, como lo son los documentos necesarios para poder llevar a cabalidad el cumplimiento de la creación del convenio.

También se propone que ya que este proyecto está puesto en marcha, que se tenga en cuenta una persona encargada de supervisar y que ayude a llevar a cabo los procesos administrativos que se requieren para agilizar y organizar los futuros convenios que se vayan a dar entre el E.S.E. Hospital Regional José David Padilla Villafañe y otras instituciones formadoras de profesionales, como en este caso como lo es la Universidad Popular Del Cesar. Puedan hacer parte del mismo.

Es importante que esta relación que se cree, se fundamente con un vínculo contractual, que represente una relación de beneficios para ambas partes, buscando siempre mejorar, garantizando seguridad de los involucrados, como lo son los practicantes, profesionales a cargo, docentes y por supuesto pacientes; teniendo como objetivo principal, velar por los derechos, seguridad y calidad en la prestación del servicio y mejoramiento de aquellos futuros profesionales en el área de la salud.

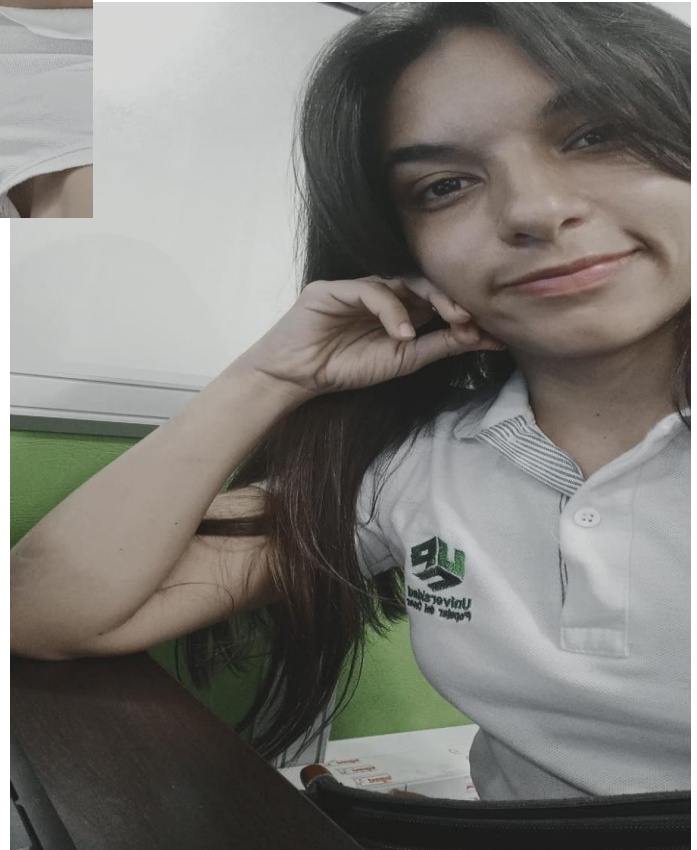
ANEXOS

Fotografía 1: E.S.E HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLAVILLAFANE

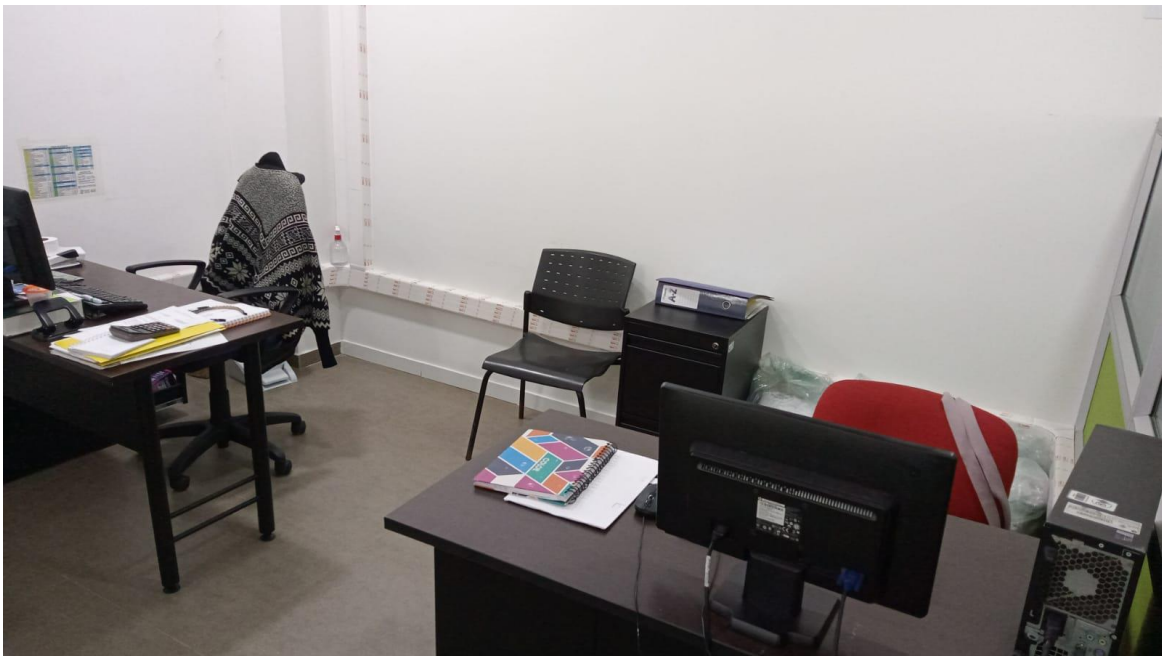


Fuente: Buscador de Google

Fotografía 2: Visita por el asesor de prácticas



Oficina: auxiliar de recursos humanos y estudiante de prácticas universitarias



Fuente: Autor

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Y, Ortiz, J, Restrepo, A, Vélez,  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/bb90d6e5-1aa2-4175-ab11-b1eb602f5931/content>

Consultoría gestión S.A, UN NUEVO PARADIGMA EN LA RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN Y LOS SERVICIOS DE SALUD, Bogotá, D.C. Mayo de 2002, <https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/DOC>.

Código de Clasificación de uniforme de las actividades económicas por procesos productivos. [CIIU]. (2000). *Cámara de comercio*.

<https://codigociiu.com/8610/>

E.S.E Hospital Regional de Aguachica José David Padilla Villafañe. (2020). *Servicios*.

<http://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/>

Mosquera Quintero, G. C., Figueroa Alonso, J. P & Jácome Granados, J. (2018).

*POLITICAS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN.*

[http://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/MANUAL\\_DE\\_POLITICAS\\_DE\\_SEGURIDAD\\_DE\\_LA\\_INFORMACI%C3%93N.pdf](http://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/MANUAL_DE_POLITICAS_DE_SEGURIDAD_DE_LA_INFORMACI%C3%93N.pdf)

POLÍTICA DE CALIDAD. (2014, June 18). Hospital Regional José David Padilla

Villafañe. Septiembre 26, 2022. *SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN.*

<http://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/wp-content/uploads/2020/10/POLITICA-DE-CALIDAD.pdf>

Quiñones Rincón, J. C & Becerra Ortiz, D. M. (2020). *MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.*