

RESOLUCIÓN No. 32
(26 ENE 2024)

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION DE LA ESE
CARMEN EMILIA OSPINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2024**

El Gerente de la Empresa Social de Estado "Carmen Emilia Ospina", en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la Constitución política de Colombia, expresa el derecho a la capacitación y consagra que es obligación del Estado y de los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el literal C del Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 manifiesta: **"ARTÍCULO 3º. Componentes del Sistema.** El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación."

Que el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 2018, define la capacitación como 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 específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."

Que el Plan Anual de Capacitación guardará la debida concordancia con el Plan de Acción Institucional de la ESE, con el fin de garantizar el desarrollo de habilidades y competencias, así como la actualización de conocimiento que posibiliten el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Que la capacitación y formación de los Empleados Públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencia fundamentales, con miras a proporcionar su eficacia personal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los Servidores Públicos y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

El Plan Anual de Capacitación es un instrumento de participación y crecimiento institucional, a través del cual se estimula el desempeño laboral, se incentiva la cultura organizacional y prepara a todos los servidores públicos para el cambio.



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

La Capacitación obedece a intereses comunes de la entidad, a fin de que esta resulte interesante y motivante para las partes involucradas, generando sentimientos de responsabilidad por parte de los funcionarios para que a futuro se hagan cargo de sus propios procesos de capacitación y complementen de manera permanente las herramientas suministradas para la entidad.

Que el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, establece que los procesos de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.


El Plan se ha estructurado teniendo en cuenta las limitaciones y los principios generales de formación y capacitación establecidos en las disposiciones legales, la identificación de las necesidades Institucionales y los recursos presupuestales para atender los diferentes eventos académicos y el recurso humano permanente; los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación internacional, tanto públicos como privados.


De esta manera tomamos como base este Plan Anual de Capacitación ya que permite dimensionar a la persona dentro de la organización como factor clave de éxito y reconoce el papel del aprendizaje como fundamental en este factor, en este sentido, se debe reconocer que la persona no solo aprende mientras desarrolla su labor o cuando dialoga con sus compañeros sino también en espacios formativos tales como los de capacitación. El cual está integrado por tres componentes: Cronograma anual de Capacitación: Entendido como el consolidado de solicitudes de capacitación, clasificado por áreas, relativo tanto a la educación no formal como a la formal; Inducción: Este procedimiento está dirigido a retroalimentar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. El Área de Talento Humano está permanentemente atento a la ejecución de las actividades contenidas en el cronograma de capacitación y de las directrices de las actividades contenidas en el cronograma de capacitación y de las directrices emanadas en el plan elaborado.

Que de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación, realizado a través del diligenciamiento del formato encuentra identificación de necesidades de capacitaciones y en cumplimiento de los requisitos de la Ley 909 de 2004, así como el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás Decretos reglamentarios, la ESE Carmen Emilia Ospina, ha emprendido la tarea de implementar el programa de capacitación como una actividad sistémica, planificada y permanente, cuyo propósito general es motivar a los funcionarios al fortalecimiento de sus habilidades en busca del crecimiento personal, profesional y laboral, para el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en sus actividades y futuros cargos, adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno.

Según la consolidación de la información se tienen a las siguientes conclusiones:

1. Que los funcionarios de la institución están interesados en tres temas comunes, a saber: **A) Plan de Desarrollo de la ESE CEO, B) Ética**, principios, valores del Servicio Público en la ESE CEO **y C) Atención y servicio al usuario.**

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

2. Conocimientos específicos: que los funcionarios del nivel asistencial de la institución están interesados en profundizar en los siguientes temas: **A) Sistemas, B) Relaciones Interpersonales, C) Trabajo en equipo y resolución de conflictos y D) Manejo del Público.**

Que la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA**, dando cumplimiento a lo ordenado por la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, además atendiendo a la necesidad de brindar a su personal los espacios de formación y capacitación adopta su propio **PLAN ANUAL DE CAPACITACION** para la **VIGENCIA 2024**.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Capacitación para los Empleados Públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina para la Vigencia 2024, el cual se integra con los siguientes temas:

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE CAPACITACIONES EN COORDINACIÓN CON LAS ÁREAS

INDUCCION GENERAL	CODIGO DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES
	DERECHOS Y DEBERES LOS USUARIOS
	SEGURIDAD DE PACIENTE, GESTION DE CALIDAD
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS
	MIAS, POLITICA IAMI
	PROGRAMA DE PROMOCION Y PREVENCION
	PROGRAMA DE RIESGO CARDIOVASCULAR
	SALUD PUBLICA Y FICHAS DE NOTIFICACION
	ESTADISTICAS VITALES
	BIOSEGURIDAD, RIESGO LABORAL, MANEJOS Y GESTION DE RESIDUOS

SIAU	ETIQUETA TELEFONICA
	POLITICA IAMI INSTITUCIONAL
	PROCEDIMIENTO DE REPORTE DE INFRACCIÓN Y/O INCIDENTES DE LA MISIÓN MEDICA
	ATENCION HUMANIZADA
	PROMOCION Y PREVENCION, RIESGO CARDIOVASCULAR
	TRABAJO EN EQUIPO
	DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS
	MODELO MIAS
	LEY ANTITRAMITE
	OFERTA DE SERVICIOS

SUBGERENCIA	SARLAFT
-------------	---------



TIC	SEGURIDAD DIGITAL
	MANEJO SIMAD
	MANEJO CORREO ELECTRONICO

TALENTO HUMANO	CODIGO DE INTERIDAD
	TRABAJO EN EQUIPO
	CONFLICTO DE INTERES
	CONFLICTO DE INTERES
	CONFLICTO DE INTERES
	RESOLUCION DE CONFLICTOS
	HABILIDADES BLANDAS
	BILINGUISMO
	SISTEMAS
	TALLER NUTRICIONAL
CURSO DE CULINARIA	

GARANTIA DE LA CALIDAD (HUMANIZACION)	CULTURA DE SEGURIDAD
	CALIDAD, SEGURIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS REGISTROS CLÍNICOS
	FARMACOVIGILANCIA Y TECNOVIGILANCIA
	IDENTIFICACIÓN CORRECTA DE PACIENTES
	SITIO PROCEDIMIENTO Y PACIENTE CORRECTO
	CAÍDAS
	ULCERAS POR PRESIÓN
	INVOLUCRAMIENTO DEL PACIENTE Y FAMILIA
	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES
	DISEÑO Y ANÁLISIS DE INDICADORES
	ANALISIS DE PROBLEMAS
	VISITAS DE HABILITACIÓN
	PROGRAMA Y POLITICA DE HUMANIZACION (CON SUS 9 LINEAS DE ACCION)
	HUMANIZARTE (PRIMERA LINEA DE ACCION)
	PSICONECTADOS (SEGUNDA LINEA DE ACCION)
	DIVERGENTES (TERCERA LINEA DE ACCION)
	COMUNICARTE (CUARTA LINEA DE ACCION)
	DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS
	CONSENTIDOS (QUINTA LINEA DE ACCION)
	INFORMARTE (SEXTA LINEA DE ACCION)
	PUERTAS ABIERTAS (SEPTIMA LINEA DE ACCION)
	COMPASIÓN (OCTAVA LINEA DE ACCION)
TECNOHUMANOS (NOVENA LINEA DE ACCION)	
PROGRAMA DE HUMANIZACION CON SUS EJES (EVALUAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES RESPECTO A LA CALIDAD Y HUMANIZACIÓN EN LA INSTITUCION)	

COMUNICACIONES	REDES SOCIALES Y SALUD: USOS, VENTAJAS Y PELIGROS
	COMUNICACIÓN PARA EL MANEJO DE CRISIS EN EL SECTOR SALUD

PLANEACION	NORMOGRAMA
	INTRODUCCIÓN MIPG

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

	FORMULARIO FURAG
	CARACTERIZACIÓN DE LOS PROCESOS
	MATRIZ DE RIESGOS
	LEY ANTI-TRAMITE

CALIDAD	MECANISMO DE REPORTE DE EVENTOS ADVERSOS E INCIDENTES
	IDENTIFICACIÓN CORRECTA DEL PACIENTE
	PREVENCIÓN DE CAIDAS
	PREVENCIÓN DE INFECCIONES
	APLICACIÓN CORRECTA DE MEDICAMENTOS
	PREVENCIÓN DE ULCERAS POR PRESIÓN
	BINOMIO MADRE E HIJO
	ESTRUCTURA DE INDICADORES Y USO DEL TABLERO DE MANDO
	ESTRUCTURA DE INDICADORES Y USO DEL TABLERO DE MANDO
	ANÁLISIS DE PROBLEMAS
	ANÁLISIS DE PROBLEMAS
	ANÁLISIS DE PROBLEMAS
	ANÁLISIS DE PROBLEMAS
	ANÁLISIS DE INDICADORES
	ANÁLISIS DE INDICADORES
	ANÁLISIS DE INDICADORES

EQUIPOS BIOMEDICO	MANEJO DE ELECTROCARDIOGRAFO
	MANEJO DESFIBRILADOR BIFÁSICO
	MANEJO ELECTROCARDIOGRAFO
	MANEJO DE DEA
	MANEJO MONITOR DE SIGNOS VITALES
	MANEJO DE DEA
	MANEJO DESFIBRILADOR BIFÁSICO
	MANEJO DE ELECTROCARDIOGRAFO
	MANEJO RED DE OXIGENO MEDICINAL
	MANEJO DESFIBRILADOR BIFÁSICO
	MANEJO BOMBAS DE INFUSIÓN
	MANEJO DESFIBRILADOR BIFÁSICO
	MANEJO ELECTROCARDIOGRAFO
	MANEJO MONITOR DE SIGNOS VITALES
	MANEJO MONITOR DE SIGNOS VITALES
	MANEJO ELECTROCARDIOGRAFO
	MANEJO MONITOR DE SIGNOS VITALES
	MANEJO MONITOR FETAL
	MANEJO RED DE OXIGENO MEDICINAL
	MANEJO MONITOR FETAL
PROTECCIÓN RADIOLÓGICA	

CONTROL INTERNO	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU ARTICULACIÓN AL CONTROL FISCAL
------------------------	----------------------------------------------------------------

863 2828



Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



	ROL LIDERAZGO ESTRATÉGICO
	ROL ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN
	ROL EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO
	ROL EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	ROL RELACIÓN CON ENTES DE CONTROL

GESTION AMBIENTAL	GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS (BIOSEGURIDAD MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS, PROCEDIMIENTO Y REGISTRO EN LOS FORMATOS RH1)
	DIVULGACIÓN PGIRASA (PROGRAMAS AMBIENTALES, SEGREGACIÓN EN LA FUENTES)
	PROCEDIMIENTO LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN HOSPITALARIA
	DIVULGACIÓN PGIRASA (MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS CORTOPUNZANTES, LIQUIDOS)
	DIVULGACIÓN PGIRASA (POLITICA AMBIENTAL, POLITICA CERO PAPEL, CULTURA AMBIENTAL)
	RUTAS SANITARIAS Y SIMULACROS
	CONTAMINACIÓN RESPEL Y SU IMPACTO AL MEDIO AMBIENTE

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SEGURIDAD VIAL - NORMATIVIDAD - SECRETARÍA DE TRÁNSITO
	DIVULGACIÓN POLITICA SST
	INDUCCIÓN AL SG-SST
	PROGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL - MANEJO DEL ESTRÉS - ESTILOS DE LIDERAZGO - MANEJO DEL TIEMPO
	CAPACITACIÓN EN FUNCIONES A LOS BRIGADISTAS
	CAPACITACIÓN EN PRIMEROS AUXILIOS
	ENTRENAMIENTO DE BRIGADAS DE EMERGENCIA (evacuación y rescate)
	NORMATIVIDAD - ACOSO LABORAL
	CAPACITACIÓN COPASST (FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES (AT Y EL))
	PROGRAMA RIESGO QUÍMICO - MANEJO DE SUSTANCIAS QUIMICAS- HOJAS DE SEGURIDAD - USO DE EPPS
	PROGRAMA RIESGO FÍSICO - RADIACIONES IONIZANTES.
	PROGRAMA RIESGO FÍSICO - PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES AUDITIVAS
	ATENDER UNA EMERGENCIA - MANEJO DE EXTINTORES
	TALLER EN NUTRICIÓN
	TRABAJO DE ALTURAS
CUIDADO DE LOS ACTIVOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO	
CAIDAS A MISMO NIVEL	

ODONTOLOGIA	ACTIVIDADES DE PROMOCION Y MATENIMIENTO EN SALUD BUCAL
	ATENCION DE URGENCIAS ODONTOLÓGICAS

SIAU	RIESGO CARDIOVASCULAR
	POLITICA IAMII INSTITUCIONAL
	ATENCION HUMANIZADA
	PROCEDIMIENTO DE REPORTE DE INFRACCION Y/O INCIDENTESE EN LA MISION MÉDICA.
	RUTAS DE MANTENIMNETO A LA SALUD



CARRERA

CALIDAD EN LA ATENCIÓN
TRABAJO EN EQUIPO
DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS
PROTOCOLO EN SERVICIO AL CLIENTE Y ETIQUETA TELEFONICA.
OFERTA DE SERVICIOS DE LA ESE CEO
POLITICA DE PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO
LEY ANTICORRUPCIÓN

RIAS EN SALUD MENTAL (VIOLENCIAS / TRASTORNOS MENTALES, SPA Y EPILEPSIA)
VIOLENCIA DE GÉNERO: IDENTIFICACIÓN, ABORDAJE Y REPORTE EN FICHA 875
PROCESO DE ATENCIÓN Y CERTIFICACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DESDE LA RUTA DE ALTERACIONES CARDIOVASCULARES ES INDISPENSABLE UNA CAPACITACION SOBRE EL ULTIMO LINEAMIENTO TECNICO Y OPERATIVO DE LA RUTA DE ALTERACIONES CARDIO - CEREBRO- VASCULARES - METABOLICAS SEGÚN RESOLUCIÓN 3280
ACTUALIZACIÓN EN LIENAMIENTOS DE LAS RUTAS ONCOLOGICAS
ACTUALIZACION Y MANEJO DE LA RUTA DE DNT
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA PRIMERA INFANCIA
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA INFANCIA
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA ADOLESCENCIA
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA JUVENTUD
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA ADULTEZ
FLUJOGRAMAS DE ATENCIÓN SEGÚN RIESGOS IDENTIFICADOS EN LA APLICACIÓN DE ESCALAS E INSTRUMENTOS DE LA RIA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA PRIMERA INFANCIA
CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA INFANCIA
TÉCNICAS DE CONSEJERÍA
TRABAJO EN EQUIPO
TÉCNICAS Y AYUDAS EDUCATIVAS
EJERCICIO "SESIÓN DE CLASE" (DIRIGIDA A GRUPO DE MADRES Y ACOMPAÑANTES, O A GRUPO DE PROFESIONALES DE LA SALUD). EL EJERCICIO INCLUYE LA PREPARACIÓN DE LA SESIÓN EDUCATIVA Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL GRUPO ASISTENTE.
SOCIALIZACIÓN DEL MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA.
RUTA MATERNO PERINATAL (RES 3280)
ATENCIÓN PRECONCEPCIONAL (RES 3280)
IVE (RES 3280)
ATENCIÓN PARTO Y RECIÉN NACIDO (RES 3280)
ATENCIÓN EMERGENCIA OBSTÉTRICA
DIAGNÓSTICO Y MANEJO DE PATOLOGÍA EMBARAZO (SÍFILIS GESTACIONAL, VIH, HIPERTENSIÓN)
ATENCIÓN PLANIFICACIÓN FAMILIAR (RES 3280)

TECNICO CIENTIFICA

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



CARMEN

CAMBIOS ESQUEMA DE VACUNACIÓN
SAVI
COBERTURAS
SOCIALIZACIÓN DE INDICADORES
LEY ESTATUTARIA DE LA SALUD, POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD Y POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SALUD.
VIRUELA SÍMICA
DENGUE OPORTUNIDAD DIAGNÓSTICA
INTOXICACIONES-ETA
RABIA (ACCIDENTE RÁBICO VS EXPOSICIÓN
TUBERCULOSIS
OTITIS MEDIA SUPURADA- AIEPI

ARTICULO SEGUNDO: La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA**, tendrá como objetivo general en su Plan Anual de Capacitación, contribuir con el desarrollo de habilidades, destrezas y potencialidades de los funcionarios, a fin de mejorar su desempeño laboral y la prestación de los servicios que ofrece la entidad a sus usuarios.

ARTÍCULO TERCERO: El Plan Anual de Capacitación de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA, tendrá como objetivos específicos los siguientes:

1. Formación servicios competentes, que tengan capacidad de ejecución exitosa, agregando valor a los productos y procesos en los cuales intervienen.
2. Fortalecer los fundamentos para una gestión pública cada vez más honesta y transparente.
3. Garantizar una mejor atención ciudadana como destinatario natural de los servicios.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Neiva a los, **26 ENE 2024**

JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ
Gerente

ROCIO CORREA LOSADA
Coordinadora Talento Humano
Aprobó

EULOGIO DURAN RODRIGUEZ
Subgerente

MARIA DEL MAR VIEDA CABRERA
Revisó