E.S.E MARCO A. CARDONA
MACEO - ANTIOQUIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MARCO A. CARDONA

VIGENCIA

2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO NORMATIVO 4
3. RESPONSABLE 5
4. DEFINICIONES 5
5. OBJETIVOS 7
5.1. Objetivo general 7
5.2. Objetivos específicos 7
6. COBERTURA Y/O ALCANCE 8
7. OBLIGACIONES 8
8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA 8
9. PRINCIPIOS CORPORATIVOS 10
10. OBJETIVOS POR PERSPECTIVA 10
11. POLÍTICA DE CALIDAD 11
12. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 11
13. Título profesional 13
14. ESTRATEGIAS 15
16. FINANCIACIÓN 21

1. INTRODUCCIÓN

El PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES se constituye en la guía de las acciones a desarrollar en materia de capacitación, en el que se identifican las temáticas por AREAS ESTRUCTURADAS utilizando las acciones necesarias para facilitar el desarrollo integral de los servidores potenciando sus actitudes, habilidades y conductas en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa y su mejoramiento individual y colectivo encaminado a la mejora institucional.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Marco A Cardona de Maceo, se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que determina que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación y tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificadas, motivadas y comprometidas con el servicio.

A través de los líderes de proceso/subprocesos y personal directivo, se ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento, en temas específicos de los diferentes procesos de la ESE Hospital Marco A Cardona del municipio de Maceo y de los funcionarios que los integran. Para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitaciones - PIC para el año 2024, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo y bajo la modalidad de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

A su vez, el Plan que se establece es transversal a la dinámica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su dimensión de talento humano y opera como un agente dinamizador.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 4. Definición de Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y 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.

- Ley 734 de 2002 Artículo 33. Derechos: Numeral: Establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

- Ley 909 de 2004 Artículo 36. Objetivos de la capacitación

- Decreto 1227 de 2005, artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación: 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.

- Decreto 4665 de 2007; Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.

- Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: 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.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Artículo 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Departamento Administrativo de la Función Pública, con

3. RESPONSABLE

Los responsables de la aplicación de este instrumento son las directivas de la Empresa y los líderes de los Procesos.

- Gerente
- Subdirector Científico.
- Subdirector Administrativo.
- Enfermera.
- Líderes de procesos

4. DEFINICIONES

Aptitud: Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo.

Capacitación: Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos

Compromiso Organizacional: Nivel en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella

Formación: Son procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del funcionario, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa comunicativa, critica, etc., para incrementar los niveles de eficiencia y competitividad del empleado.

Educación Formal: Es la impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, la cual conduce a grados y títulos. Hacen parte de este tipo de educación: La básica secundaria, media vocacional y superior (Pregrado y Posado).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados

Educación No Formal: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal

Parámetro: Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación

Dimensión hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información

Dimensión ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general

Establecer un plan de capacitaciones orientado a formar, fortalecer o potencializar las aptitudes según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento continuo, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación, destrezas de los colaboradores de la ESE Hospital Marco A Cardona, para aumentar el desempeño con mayor eficiencia y eficacia en sus funciones, y por ende alcanzar las metas institucionales a través del "Plan Institucional de Capacitaciones 2025"

5.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades de capacitación y formación de todo el personal de la ESE Hospital Marco A Cardona de Maceo.
- Definir los temas y las capacitaciones para la presente vigencia, que ayuden a los funcionarios a logar los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional, enmarcados en la Misión y la Visión de la Empresa.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Hacer.

6. COBERTURA Y/O ALCANCE

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitaciones son todos los empleados de la ESE HOSPITAL MARCO A CARDONA independiente su modalidad de contratación.

Los estudiantes que realizan prácticas en la institución, dada su temporalidad sólo se beneficiaran del Programa de Inducción general y específica en el puesto de trabajo.

7. OBLIGACIONES

- Cumplir con las actividades del presente plan y la agenda adoptada para ellos.
- Facilitar y velas por la asistencia de los funcionarios a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad
- Rendir un informe trimestral sobre los eventos de formación y capacitación realizados y socializarlos al interior del Hospital a través de los diferentes mecanismos internos de comunicación.
- Evaluar antes y después de cada uno de los eventos de formación y capacitación realizados y entregar informes y copia del material didáctico utilizado cuando sea requerido.

8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

La ESE Hospital Marco A. Cardona es una institución de carácter público ubicada en el municipio de Maceo, subregión del Magdalena Medio Antioqueño, que brindará servicios de salud integral con enfoque en Atención Primaria y algunos complementarios para la población Maceita, sus familias, la comunidad y demás personas que lo requieran; basados

en un trato digno, oportuno y con calidad a través de un talento humano idóneo y competente.

Visión

La ESE Hospital Marco A. Cardona del municipio de Maceo, para el año 2028 será una institución, de carácter pública referente en el Magdalena Medio Antioqueño en la atención primaria y algunos complementarios, con proyección al desarrollo, crecimiento y modernización de la infraestructura, con talento humano fortalecido y capacitado promoviendo estrategias que disminuyan las barreras de acceso en el territorio.

VALORES

AMABILIDAD: Acto en el cual el personal es cortés, complaciente y afectuoso con los usuarios.

RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA: Consideración de la persona como el centro y objeto de los esfuerzos institucionales, preservando su integridad física y psicológica, garantizando que en todas las fases del proceso de atención se le proteja de circunstancias o actuaciones que vulneren sus derechos.

HONESTIDAD: Nuestras actuaciones se enmarcarán en la prestación de los servicios de salud de una manera equitativa y razonable propendiendo por dar a cada uno lo que requiere en un ambiente de confianza y armonía.

TRANSPARENCIA: Compromiso con el manejo adecuado y claro de los recursos de tal forma que estos sean destinados para los fines institucionalmente establecidos.

SOLIDARIDAD: Velamos porque en el cumplimiento de nuestra misión institucional prestemos la mayor atención a aquellas personas o grupos que por sus condiciones se encuentren desfavorecidos.

TOLERANCIA: Saber escuchar y aceptar a los demás, valorando sus diferentes posiciones frente a la vida, admitiendo las maneras de ser y de obrar distintas a las propias.

CONFIDENCIALIDAD: Garantía de que el acceso a la información de los usuarios internos y externos se hace solo por personal autorizado, con discreción en el manejo y difusión de esta información.

COMPROMISO: Entrega y responsabilidad en el desempeño de las funciones encomendadas, en forma eficiente y conscientes de la importancia de su aporte frente a la comunidad y usuarios de los servicios.

9. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- Promover la humanización en la prestación de los servicios y eficiencia en la gestión administrativa.
- Mejoramiento continuo de los procesos en pro de la eficiencia en la institución.
- Fomentar la cultura de la salud, incidiendo en los conocimientos, actitudes y prácticas de las personas y la comunidad.
- Desarrollar el talento humano mediante un plan institucional de capacitación continua.
- Contribuir, dentro de las competencias propias, al bienestar y desarrollo de la Comunidad del Municipio.

10. OBJETIVOS POR PERSPECTIVA

Financiera: Mantener la estabilidad económica de la ESE Hospital Marco A Cardona para asegurar continuidad en la prestación de los servicios.

Cliente Externo: Ofrecer a nuestros usuarios y la comunidad en general servicios con calidad humana enfatizando en la promoción y prevención de la enfermedad.

Procesos Internos: Fortalecer las condiciones de ambiente físico, equipos biomédicos, equipos de cómputo, equipos de oficina, gestión documental, gestión

ambiental y procesos de calidad, orientados a satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos.

Aprendizaje y Crecimiento: Brindar a los funcionarios oportunidades para adquirir conocimientos y destrezas que aporten a la calidad en la prestación de los servicios de salud.

11. POLÍTICA DE CALIDAD

Impulsar el Sistema de Gestión de la Calidad, a través de la identificación y satisfacción de las necesidades de los usuarios, el fortalecimiento de un recurso humano con competencias, proyectándonos hacia la comunidad con responsabilidad y un compromiso con el mejoramiento continuo.

12. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan que se formula para la ESE Hospital Marco A Cardona, se centraliza en mejorar los procesos deficientes a través de la actualización de todo el personal, para aplicar lo aprendido y generar el cambio necesario para fortalecer los procesos, planes y programas formulados en el Plan de Desarrollo Institucional.

Este diagnóstico es preciso para adelantar los procesos con eficiencia y eficacia, garantizando la actualización de los conocimientos adquiridos y la adquisición de las competencias laborales para responder a las permanentes y crecientes exigencias de los usuarios internos y externos.

La planta de personal está conformada por 27 personas, distribuida entre asistenciales, administrativos y directivos.

Para identificar las necesidades de capacitación y formación, se realizó indagaciones y conversaciones con cada uno de los líderes de procesos con el objeto de detectar las

debilidades, fortalezas y necesidades requeridos para diseñar el Plan de Capacitación y Formación para todo el personal de la Institución.

Con la información recolectada se detectaron los principales temas de capacitación en los que se requiere actualización de conocimientos, e información para obtener un óptimo desempeño;

PLANTA DE CARGOS DE LA E.S.E. HOSPITAL MARCO A. CARDONA DE MACEO

código según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	No. de cargos	Nivel	Grado
(1)	(2)	(3)		
	Cargos Administrativos			
085	Gerente Empresa social del Estado	1	Directivo	1
072	Subdirector Científico	1	Directivo	2
068	Subdirector Administrativo	1	Directivo	3
367	Técnico Administrativo	2	Técnico	8
407	Auxiliar Administrativo	3	Asistencial	9
477	Celador	2	Asistencial	11
470	Auxiliar de Servicios Generales	3	Asistencial	12
TOTAL ADMINISTRATIVOS		**13**		
	Cargos Asistenciales			
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Médico	3	Profesional	4

214	Odontólogo	1	Profesional	5
243	Enfermero	1	Profesional	6
237	Profesional área de la salud-Bacteriólogo	1	Profesional	7
323	Técnico Área de la Salud - Regencia de Farmacia	1	Técnico	8
412	Auxiliar área salud - enfermería	1	Asistencial	8
412	Auxiliar área salud - enfermería	2	Asistencial	9
412	Auxiliar Área de la Salud Consultorio Odontológico	1	Asistencial	10
412	Auxiliar Área de la Salud - Farmacia	1	Asistencial	9
480	Conductor	2	Asistencial	12
TOTAL ASISTENCIALES		**14**		
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		**27**		

El personal de planta de la ESE Hospital Marco A Cardona, en su mayoría, en el nivel educativo está en técnico, tecnólogo y pregrado por esta razón la capacitación y formación estará centrada en un mayor número en estudios de educación no formal e informal a través de cursos presenciales y virtuales, talleres, seminarios, conferencias y diplomados que pueden ser dictados por instituciones como: Comfenalco, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, COHAN, Colmena ARL y la misma institución.

13. Título profesional

TITULO PROFESIONAL	No DE PERSONAS
Medico	5
Bacteriólogo	1

Odontólogo	1
Enfermera	1
Regente farmacia	1
Técnico auxiliar	5
Tecnólogo administrativo	5
Profesional administrativo	1
Total	**20**

Temas De Capacitación Identificados:

La necesidad más grande que se presenta entre el personal que labora al servicio de la Empresa Social del Estado Hospital Marco A Cardona, es la identificación de las Competencias Laborales, Comportamentales, y actitudinales en cuanto al Sentido de pertenencia, guías y prácticas clínicas desconocimiento de los procesos.

- internos y manual de funciones, generalidades del sistema general de seguridad social y salud, manejo de eventos de internes en salud pública, condiciones contractuales que se tienen con las EAPB.

- En segundo lugar, se identifican las necesidades de Clima Organizacional, motivación, relaciones humanas y servicio al cliente, trabajo en equipo, capacitaciones en salud mental, destinadas a realizar cambios en la forma de atender a los usuarios, para ofrecer servicios humanizados de acuerdo a las necesidades de nuestros usuarios y proyectar una buena imagen institucional.

- El manejo de la historia clínica electrónica, manejo de herramientas de Office, Pamec, Sistema de Calidad, Habilitación Resoluciones, PGIRASA, Plan Nacional de vacunación, EPOC, RCP, HTA, DISLIPIDEMIA, esterilización, seguridad del paciente, normas de bioseguridad y procedimientos asistenciales, facturación, indicadores y metas, actualización de toma de muestras, tuvieron mayor número de solicitudes, pues estas obedecen a realizar cursos de actualización para mejorar y agilizar los procesos misionales.

Los cursos son básicamente la mayor necesidad de capacitación y formación que pueden desarrollarse con una educación no formal de corta duración y en las instalaciones de la Institución, para reducir costos se programarán con COMFENALCO, SENA, COLMENA ARL y personal de la institución, de igual forma se establecerá una participación continua, en talleres, foros, seminarios, conferencias a cargo de Comfenalco, COHAN, SURA, Protección y funcionarios de la misma institución en los temas solicitados.

14. ESTRATEGIAS

Población Objeto: funcionarios de la ESE Hospital Marco A Cardona, para quienes se formulará el Plan de Capacitación y formación colectiva (más de 10 funcionarios), o Capacitación personalizada.

La capacitación y formación se podrá desarrollar de carácter abierto, es decir, para todos los funcionarios que deseen participar, o de carácter cerrado para un grupo de funcionarios específicos; como: Sistemas, manejo de la historia clínica electrónica, Procedimientos asistenciales, promoción y prevención.

Modalidad de Capacitación y Formación: Conferencias, foros virtuales, seminarios, talleres, cursos, diplomados, evaluaciones virtuales.

Aprendizaje a Distancia: El funcionario se inscribirá en uno de los programas de aprendizaje virtual, en los cuales estudiará a su propio ritmo, apoyado en el material didáctico, videos, foros y programas de multimedia.

Alianzas Estratégicas: Realizar acuerdo con otras entidades (Públicas o privadas, COHAN, Sena, Comfenalco, ARL Colmena).

Para la realización de eventos de capacitación en la Empresa o con el desplazamiento de los funcionarios autorizados para realizar el curso o capacitación en otra sede; con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad en la prestación del servicio de salud, y disminuir el costo del programa de capacitación.

Se formarán grupos de trabajo los miércoles, cuyas funciones tengan alguna relación para actualizar procesos, socializar temas, o para replicar en los funcionarios alguna capacitación que se haya recibido.

Apoyo terapéutico a los funcionarios:

Consulta Psicológica: Se dispondrá de un espacio y horarios especiales para la atención de los funcionarios del hospital que deseen tener acceso a asesoría psicológica sobre temas personales que pueden afectar su desempeño laboral. Además de facilitar la descarga emocional generada por el estrés relacionado con la Pandemia, evitando que se convierta en un impedimento para relacionarse de manera asertiva con los demás funcionarios.

Grupos terapéuticos: Se realizarán grupos de apoyo terapéutico donde los funcionarios podrán compartir experiencias, sentimientos, y estrategias sobre un tema en común del cual sean partícipes. Estos grupos serán de máximo 5 personas y su objetivo será el de brindar apoyo emocional a los funcionarios que participen. Así mismo permiten la cohesión grupal y fortalecen las relaciones en el contexto laboral.

15. CRONOGRAMA

El cronograma se puede ir ajustando según las necesidades de la institución.

TEMA	RESPONSABLE	PERSONAL OBJETIVO	FECHA
ACTUALIZACIÓN, NORMATIVIDAD Y FACTURACIÓN EN SALUD.	ÁREA DE FACTURACIÓN – APOYO EXTERNO	ÁREA DE FACTURACIÓN	JUNIO
FACTURACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD.	ÁREA DE FACTURACIÓN – APOYO EXTERNO	ÁREA DE FACTURACIÓN	AGOSTO

GLOSAS Y DEVOLUCIONES	ÁREA DE FACTURACIÓN – APOYO EXTERNO	ÁREA DE FACTURACIÓN	SEPTIEMBRE
PROTOCOLO DE NOTIFICACIÓN DE EVENTOS EN SALUD PÚBLICA, ADOPTADO POR LA INSTITUCIÓN	ENFERMERA JEFE	PERSONAL DE ENFERMERÍA	ABRIL
PROTOCOLO DE RIESGO DE CAÍDA ADOPTADO POR LA INSTITUCIÓN	ENFERMERA JEFE	PERSONAL DE ENFERMERÍA	MARZO
PROCEDIMIENTO SOBRE EL ADECUADO DILIGENCIAMIENTO DE BITÁCORAS	ENFERMERA JEFE	PERSONAL ENFERMERÍA	SEPTIEMBRE
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ULCERAS POR PRESIÓN ADOPTADO POR LA ENTIDAD	ENFERMERA JEFE	PERSONAL ENFERMERÍA	AGOSTO
MANUAL ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS DE	ENFERMERA JEFE	PERSONAL ENFERMERÍA	JUNIO
AIEPI- IAMI	PYM	TODO EL PERSONAL	DICIEMBRE
PROCEDIMIENTO DE INSTRUMENTACIÓN DE SUTURAS	ENFERMERA JEFE	PERSONAL ENFERMERÍA	NOVIEMBRE
PROTOCOLOS INSTITUCIONALES	ENFERMERA JEFE	PERSONAL ENFERMERÍA	NOVIEMBRE
MANEJO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS DE LOS DIFERENTES SERVICIOS	APOYO EXTERNO	PERSONAL ASISITENCIAL	AGOSTO
MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	ENCARGADA DE PGIRASA	TODO EL PERSONAL	FEBRERO
RESOLUCIÓN 3280 DE 2018	AUXILIAR DE ENFERMERÍA PYM	PERSONAL ASISTENCIAL	MAYO

LINEAMIENTOS PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN	VACUNACIÓN	TODO EL PERSONAL	ABRIL
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (MEDICIÓN DE ESTRÉS LABORAL)	PSICOLOGÍA	TODO EL PERSONAL	MARZO
COMUNICACIÓN ASERTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS	PSICOLOGÍA	TODO EL PERSONAL	NOVIEMBRE
HUMANIZACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD.	PSICOLOGÍA	TODO EL PERSONAL	DICIEMBRE
TRABAJO EN EQUIPO	PSICOLOGÍA	TODO EL PERSONAL	
GENERALIDADES SOBRE EL SERVICIO DEL LABORATORIO.	BACTERIÓLOGA	TODO EL PERSONAL	ABRIL
CLIMA ORGANIZACIONAOL	PSICOLOGIA	TODO EL PERSONAL	MAYO
REACTIVOVIGILANIA	BACTERIÓLOGA	PERSONAL ASISTENCIAL	MAYO
TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO.	BACTERIÓLOGA	PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TOMA MUESTRAS EN EL LABORATORIO.	OCTUBRE
NORMAS DE BIOSEGURIDAD AL REALIZAR ACTIVIDADES DE LIMPIEZA, DESINFECCIÓN Y RECOLECCIÓN DE RESIDUOS (PELIGROSOS, APROVECHABLES Y NO APROVECHABLES).	APOYO EXTERNO	SERVICIOS GENERALES Y PERSONAL DE MANTENIMIENTO	ABRIL
MANEJO DE VERTIMIENTOS Y CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS	GAGAS	TODO EL PERSONAL	JUNIO
CODIGO DE COLORES DESAGREGACIÓN EN LA FUENTE.	GAGAS	TODO EL PERSONAL	JUNIO

SOCIALIZACIÓN DE LA POLITICA AMBIENTAL	ADMINISTRTIVO	TODO EL PERSONAL	MARZO
SEGURIDAD DEL PACIENTE	LIDER DE CALIDAD – APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	OCTUBRE
SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN.	ÁREA DE CALIDAD	TODO EL PERSONAL	MARZO
INTELIGENCIA EMOCIONAL – INTERPERSONAL	PSIOCLOGIA	TODO EL PERSONAL	FEBRERO
PGIRASA	COMITÉ GAGAS	TODO EL PERSONAL	AGOSTO
SOCIALIZACIÓN PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS	LÍDER DEL COMITÉ DE EMERGENCIAS – APOYO EXTERNO.	TODO EL PERSONAL	ABRIL
CAPACITACIÓN A LOS BRIGADISTAS	APOYO EXTERNO	BRIGADISTAS	MAYO
MANEJO DE EXTINTORES.	ARL- APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	MAYO
POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SALUD.	APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	AGOSTO
EVALUACION PLAN DE GESTION	DIRECCION SECCIONAL DE SALUD - ANTIOQUIA	INTEGRANTES JUNTA DIRECTIVA	JULIO
DESNUTRICIÓN EN MENORES DE 5 AÑOS.	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL Y DE FARMACIA	JULIO
USO RACIONAL DE ANTIBIÓTICOS.	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL Y DE FARMACIA	ENERO
AGRESIONES POR ANIMALES POTENCIALMENTE TRANSMISORES DE RABIA	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL Y DE VACUNACIÓN	FEBRERO
CÓDIGO LILA	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL	JUNIO
SÍNDROME CORONARIO	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL	AGOSTO
FRACTURAS ABIERTAS	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL	MAYO
HIPERTENSIÓN ARTERIAL CRÓNICA	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL	MARZO
FALLA CARDIACA AGUDA	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL	ABRIL

DIABETES GESTACIONAL	MEDICINA	PERSONAL ASISTENCIAL	SEPTIEMBRE
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	JURÍDICA	TODO EL PERSONAL	JUNIO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	JURÍDICA	TODO EL PERSONAL	MARZO
MANEJO DE ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	LIDER DE ARCHIVO – PERSONAL ESTERNO	TODO EL PERSONAL	MAYO
ESTADOS FINANCIEROS Y RIESGO FISCAL Y FINANCIERO	CONTADOR	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	MAYO
RECAUDO DE CARTERA	ÁREA DE CARTERA	ADMISIONES URGENCIAS, ADMISIONES CONSULTA EXTERNA Y FACTURACIÓN	FEBRERO
MANEJO DEL INICIO Y CIERRE DE SESIÓN DEL USUARIO EN EL SISTEMA.	SISTEMAS	TODO EL PERSONAL	ABRIL
GESTIÓN DOCUMENTAL	LIDER COMITÉ HC-LIDER CALIDAD - APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	JUNIO
SOCIALIZACION DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES	CALIDAD - APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	ABRIL
MIPG	APOYO CONTROL INTERNO - APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	NOVIEMBRE
FARMACOVIGILANCIA	REGENTE DE FARMACIA	PERSONAL ASISTENCIAL	DICIEMBRE
ATENCIÓN AL USUARIO EN SALUD	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	TODO EL PERSONAL	NOVIEMBRE
SOCIALIZACIÓN PLANES INSTITUCIONALES.	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	TODO EL PERSONAL	OCTUBRE
MOTIVACIÓN LABORAL - TRABAJO EN EQUIPO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	TODO EL PERSONAL	FEBRERO

USO DE EPP	SEG Y SALUD EN EL TRABAJO – APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	MARZO
FACTURACIÓN CONSULTA EXTERNA E HISTORIAS CLÍNICAS	LÍDER DE ARCHIVO CLÍNICO	PERSONAL ENCARGADO DE FACTURACIÓN, AGENDAMIENTO, VERIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE MAESTROS DE USUARIOS.	JULIO
TEMÁTICA DE DENGUE	ENFERMERA JEFE	TODO EL PERSONAL	ABRIL
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE RIESGO BIOLOGICO	SG-SST-ARL Y APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	MAYO
PAUSAS ACTIVAS, POSTURAS, RIESGO ERGONOMICO	SG-SST-ARL Y APOYO EXTERNO	TODO EL PERSONAL	MARZO

16. FINANCIACIÓN

El Plan de Formación y capacitación es uno de los componentes del Programa de Bienestar Social que propicia condiciones de trabajo que favorecen el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Para lograr la actualización y capacitación en los temas solicitados por los funcionarios, la ESE Hospital Marco A Cardona, asignará una partida presupuestal de **SEIS MILLONES DE PESOS ML ($6'000.000)** para la vigencia del año 2025.

Jeison Pinto Mejía

Gerente