EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN CARLOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2022

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Actualizo	Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo	Talento Humano	Enero de 2021
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2021
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2021
	Clara Antonia Valencia	Gerente	Enero de 2021

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación X

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	19/12/2008	Primera Edición – Res. 546A	Gerencia
2	14/08/2012	Segunda Edición – Res 27 de 2012	Gerencia
3	12/03/2013	Tercera Edición – Res 09 de 2013	Gerencia
3	24/02/2015	Actualización Tercera Edición	Gerencia
4	31/05/2016	Actualización Cuarta Edición	Gerencia
5	01/02/2018	Actualización Quinta Edición	Gerencia
6	03/01/2019	Actualización Sexta Edición	Gerencia
7	29/01/2020	Actualización Sexta Edición	Gerencia
8	28/01/2021	Actualización Octava Edición	Gerencia
9	28/01/2022	Novena Edición—Res 18 de 2022	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
8 actualizada	Enero de 2022	Gerencia	
	Enero de 2022	Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Enero de 2022	Talento Humano	
	Enero de 2022	Unidad Funcional Control Interno	

CONTENIDO

Página

1. INTRODUCCIÓN 4
2. JUSTIFICACIÓN **6**
3. MARCO NORMATIVO **7**
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN **8**
4.1 Objetivo General 8
4.2 Objetivos específicos 8
5. PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO **9**
5.1 Visión 9
5.2 Misión 9
5.3 Principios Básicos 9
5.4 Valores del Servicio Publico 9
5.5 Objeto de la Empresa 10
5.6 Objetivos Básicos de la Empresa 10
5.7 Principios Corporativos 11
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL **13**
7. ESTRATÉGIAS DE CAPACITACIÓN **15**
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 18

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de Colombia en el artículo Artículo 54. Establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus Condiciones de salud.

En el inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los Principios de Igualdad, Moralidad, Eficacia, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

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

El Decreto 1537 de julio 26 de 2001, "Per el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993 , establece la importancia continuar con la implementación de estrategias para el desarrollo transparente, eficiente y eficaz de las entidades.

El Decreto 4665 del Departamento Administrativo de la Función Publica "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores pub licos", incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001.

El Decreto 1499 de 2017, en su ARTICULO 2.2,2 2.3.3 cita como Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión— MIPG, "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"

El Decreto 1227 de 2005 reglamentó parcialmente la Ley 909 del 2004, y el Decreto 1576 de 1998, los cuales expresan que las entidades deberán adelantar planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Toda entidad territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, debe diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas

Misionales y Generales.

El Decreto 1083 de 26 de Mayo de 2015 en el capítulo 9 Capacitación expresa: **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.

La E.S.E. Hospital San Carlos de Aipe Huila, ha desarrollado el Plan de Capacitación Anual, con el fin de capacitar y formar a sus empleados, orientándolos hacia el progreso de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a su propia eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad.

2. JUSTIFICACION

De acuerdo con el Plan de Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos el objetivo principal de la capacitación en la Administración Publica es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios; garantizando en las instituciones un recurso humano con conocimiento , destrezas y competencias para el desarrollo de sus funciones u actividades. .

La capacitación el conjunto de procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética en el servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa, 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.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. “Artículo 4. Definición de capacitación:

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. “TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación Artículo 65:

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones en el ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

4.1. Objetivo general

Contribuir con el desarrollo de las capacitaciones, destrezas, habilidades, valores y competencias de los empleados, fortaleciendo la productividad, desempeño institucional y el desarrollo integral de los funcionarios garantizando que la información sea oportuna, útil, veraz y efectiva para los servidores públicos, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de capacitación presentadas en todos y cada uno de sus niveles de participación.

4.2. Objetivos específicos

- Consolidar la institución dentro de una dinámica participativa que involucre tanto las unidades funcionales que la conforman como los grupos organizados de la comunidad con su consecuente reciprocidad.

- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral facilitando la preparación permanente de los funcionarios, con el fin de incrementar la posibilidad de ascenso en la carrera administrativa.

- Sostener el equilibrio económico maximizando el uso de los recursos y optimizando el gasto para obtener las metas deseadas.

- Mantener los logros de calidad mediante mejoramiento continuo de los procesos soportado en un recurso humano comprometido y con competencias definidas alrededor de los principios y valores organizacionales.

- Potencializar el cumplimiento de los deberes sociales del estado fundamentados en el respeto por la dignidad humana, el derecho a la salud, el trabajo, la solidaridad de las personas que integran la sociedad y la prevalencia del interés general.

- Aportar conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral fortaleciendo las capacitaciones, con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

5. PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

5.1 Misión

Prestar servicios de salud de baja complejidad, eficientes y efectivos, basados en el acompañamiento para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, contribuyendo al mejoramiento de calidad de vida de los usuarios.

5.2. Visión

La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos de Aipe Huila, será en el 2024 una Institución Prestadora de Servicios de Salud auto sostenible económica y financieramente, con personal humanizado, capacitado, competitivo y comprometido, garantizando la satisfacción de sus usuarios y óptima gestión administrativa.

5.3 Principios Básicos

La Eficiencia: Definida como la mejor utilización de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros, con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población atendida.

La Calidad: Relacionada con la atención efectiva, oportuna, personalizada, humanizada, continua, de acuerdo con estándares aceptados sobre procedimientos científico-técnico y administrativos y mediante la utilización de la tecnología apropiada, de acuerdo con los requerimientos de los servicios de salud que ofrecen y de las normas vigentes sobre la materia.

5.4. Valores del Servicio Público

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5.5. Objeto de la Empresa

El Objeto de la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos de Aipe Huila es la prestación de los servicios de salud, entendidos como un servicio público a cargo del estado como parte integrante del Sistema de Seguridad Social en Salud.

5.6. Objetivos básicos de la Empresa

Son objetivos básicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos de Aipe Huila, los siguientes:

a) Producir servicios de salud eficientes y efectivos que cumplan con las normas de calidad establecidas, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal propósito

b) Prestar los servicios de salud que la población requiera y que la Empresa, de acuerdo con su desarrollo y recursos disponibles pueda ofrecer.

c) Garantizar mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y financiera de la Empresa.

d) Ofrecer a las Entidades Promotoras de Salud y demás personas naturales o jurídicas que los demanden, servicios y paquetes de servicios a tarifas competitivas en el mercado.

e) Satisfacer los requerimientos del entorno, adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento.

f) Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la ley y los reglamentos.

5.7. Principios Corporativos

Los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano en el marco de una Organización. Los principios son declaraciones propias de la Institución, que apoyan su necesidad de desarrollo, producción y objeto social. Estos principios permiten alinear a los empleados con los objetivos estratégicos de la compañía, por ello es importante promoverlos en el día a día.

Universalidad, Solidaridad y Oportunidad en la Atención:

Atenderemos todos los clientes / usuarios y/o pacientes que requieran servicios de Baja Complejidad, de acuerdo a nuestra capacidad científico - técnica, sin distinción de raza, credo, costumbres u otras características culturales del medio.

Estaremos prestos a las eventualidades, catástrofes o emergencias que se sucedan, proporcionando a la población la atención a la cual tiene derecho, con los recursos humanos y tecnológicos disponibles cualquiera sea su capacidad económica.

Integridad del personal institucional:

La Ética y el profesionalismo; la tecnología y la calidad; la calidez y la oportunidad, serán los baluartes de la Institución para hallar el posicionamiento como Empresa gestora del desarrollo territorial en salud en la Región Sur colombiana.

Unidad de trabajo

Todos y cada uno de los funcionarios vinculados a la Institución, aportarán sus conocimientos, experiencia y capacidad humana para cumplir satisfactoriamente los objetivos que nos hemos trazado.

Participación y Honestidad como pilares del servicio:

Los Clientes Internos y Externos, contribuirán en alto grado a la consecución de nuestros objetivos, buscando implementar estrategias y mecanismos para que mancomunadamente logremos el bienestar de las personas y el mejoramiento de la calidad en los servicios de salud. Todo Colaborador Institucional, ya sea Empleado de Carrera o Contratista, deberá en todo caso buscar la transparencia en todos los procesos administrativos y asistenciales en los que participe.

Desarrollo del Talento Humano, con vocación de servicio:

La E.S.E. proporcionará un clima organizacional gratificante a través del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, con acciones de capacitación, motivación y reconocimiento individual e integral. Estos a su vez, deberán en todo caso fortalecer la relación con los diferentes clientes del Hospital, atendiendo sus necesidades con confiabilidad, calidez y oportunidad.

Compromiso:

Asumir el reto de la proyección de la Institución hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la Empresa.

Pertinencia como herramienta de sostenibilidad financiera y garantía de la calidad:

La pertinencia en la Salud nos remite a la necesidad de que ésta sea resolutiva, práctica, responsable. Para que haya pertinencia la oferta en salud, la atención y los métodos de atención tienen que ser adheridos a principios de corresponsabilidad viendo la salud del usuario como prioridad.

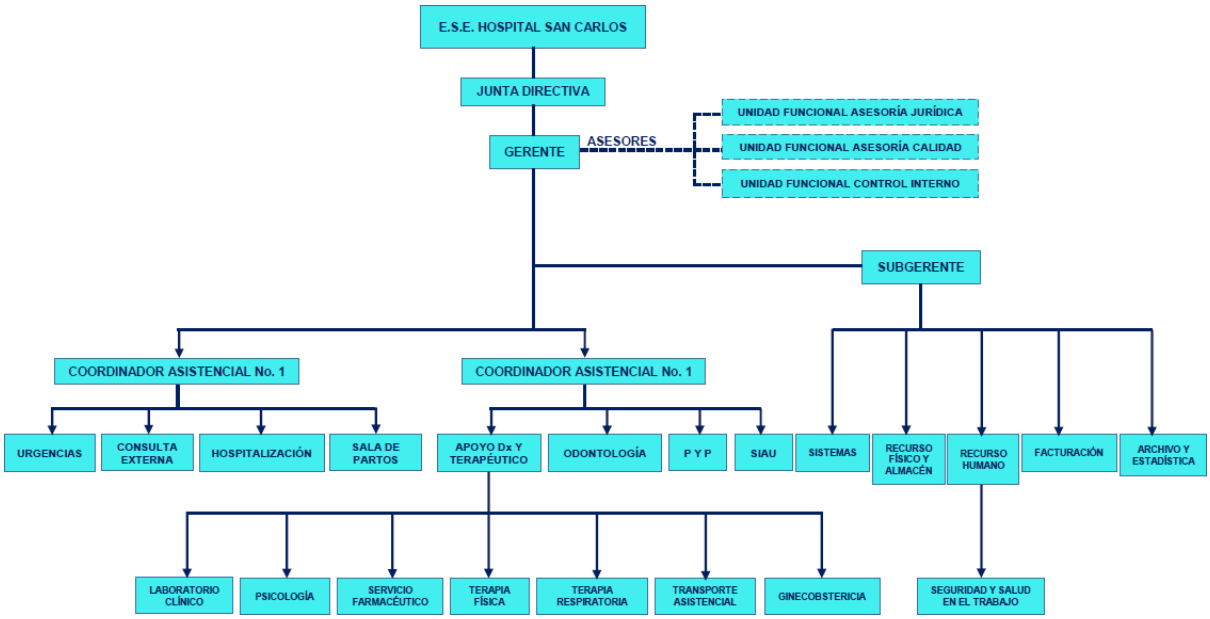
Responsabilidad primero:

Resulta de vital importancia para la E.S.E. Hospital San Carlos impulsar el Principio de la responsabilidad y corresponsabilidad en doble vía, en dónde tanto el usuario, como los funcionarios de la Institución trabajen mancomunadamente en pos de un mismo y único fin, alcanzar la salud.

Seguridad del Paciente, nuestra razón de ser:

El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él y a alcanzar el don preciado de la salud. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un margen de seguridad alto, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos de Aipe se encuentra organizada a partir de una estructura básica funcional que incluye las siguientes tres (3) Áreas:

Área de dirección

Conformada por el Junta Directiva y el Gerente, con el cargo de mantener los objetivos e intereses de la organización en torno a la Misión, Visión y Objetivos institucionales, identificar las necesidades esenciales y expectativas de los usuarios, determinar los mercados a atender, definir la estrategia del servicio, asignar recursos, adoptar y adaptar normas de eficiencia y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional y las demás funciones de dirección que exijan el normal desenvolvimiento de la E.S.E.

Área de Atención al Usuario

Es el conjunto de Unidades orgánico funcionales encargadas de todo el proceso de producción y prestación de servicios de salud, con sus respectivos procedimientos y actividades, incluyendo la atención administrativa demandada por el usuario. Comprende la definición de políticas institucionales de atención, el tipo de recursos necesarios para el efecto, las formas y características de la atención, y la dirección y prestación del servicio.

Área logística (Administrativa y financiera)

Comprende las Unidades Funcionales encargadas de ejecutar, en coordinación con las demás áreas, los procesos de planeación, adquisición, manejo, utilización, optimización y control de los recursos humanos, financieros, físicos y de información necesarios para alcanzar y desarrollar los objetivos de la organización y, realizar el mantenimiento de la planta física y su dotación.

7. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Planteados los objetivos estableceremos las estrategias para ubicar las condiciones con el fin de llevar a cabo el cumplimiento de cada objetivo propuesto:

- ✓ Definición de población objetivo
- ✓ Modalidad de capacitación
- ✓ Estrategias pedagógicas
- ✓ Estrategias alternativas

Definición de la población objeto:

Son objeto todos los empleados públicos, trabajadores Oficiales y contratistas de la E.S.E Hospital San Carlos.

Modalidad de capacitación:

Se establecen conferencias, cursos, taller, seminario, charlas, simulacros entre otros con una intensidad horaria de 2 horas los días Viernes de (03:00 p.m. – 05:00 p.m.) según cronograma establecido, a excepción de la semana en que se presente festivo no se realizara la capacitación. En caso que se presente alguna eventualidad (temas de interés en salud pública), y se hace necesario dictar una capacitación se tomará cualquier día de la semana.

El programa de capacitación está sujeto a modificaciones en el transcurso del año, según la necesidad de la institución.

Estrategias pedagógicas:

Se establecen con cada una de las áreas funcionales, las Administradoras de Riesgos Laborales la Secretaria de Salud Departamental y otros organismos; los

temas de mayor relevancia de acuerdo a nuestra razón social, y se ejecutan con opciones pedagógicas orientadas a fortalecer las competencias de la población objeto y sean un medio eficaz para la obtención de logros definidos, favoreciendo el desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes, afectos, modalidades de lenguaje, comunicación, contextos y expresiones corporales que puedan determinar el mayor impacto de la misma y así lograr el objetivo planteado.

Estrategias alternativas:

Preparar y organizar al recurso humano de la E.S.E. Hospital San Carlos en el proceso de producir servicios de buena calidad, con humanización mediante la entrega de conocimientos, a través de las diferentes actividades de capacitación, para el buen desempeño en la prestación de los servicios.

La empresa debe garantizar las condiciones óptimas de bioseguridad y el distanciamiento para recibir las capacitaciones y así proteger nuestro estado de salud; como también se debe contar con el recurso físico, financiero, tecnológico y humano para la ejecución de los temas a desarrollar de las capacitaciones programadas.

ITEM	OBJETIVO	POBLACION OBJETIVA	MODALIDAD DE CAPACITACION
1.	Aumentar el conocimiento en temas de interés institucional para el buen desempeño y prestación de los servicios de salud.	Todos los empleados de la E.S.E	Capacitación dirigida por los coordinadores de áreas, empresas e instituciones de salud.
2	Lograr que el nivel en el programa de Humanización de los servicios fortalezca la institución y se disminuya las quejas y reclamos evitando futuras demandas.;	Todos los empleados y colaboradores de la E.S.E.	Capacitación, talleres y seminarios dirigida por los coordinadores de áreas, empresas e instituciones de salud.
3	Mayor participación del personal	Personal asistencia	Capacitaciones,

	asistencial en las actividades de capacitación, disminuyendo el riesgo de malas prácticas en la prestación del servicio.		seminarios y talleres en el sitio de trabajo.
4.	Tomar medidas con el personal en el cumplimiento de la asistencia y participación de las capacitaciones	Todos los empleados y colaboradores de la E.S.E.	Capacitaciones y amonestación monetaria para el personal que no asiste al cumplimiento del Plan de capacitación..
5.	Retomar y Actualizar temas en el proceso de Inducción y reinducción	Todos los empleados y colaboradores de la E.S.E.	Capacitación por los coordinadores de las áreas.

8. CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2022

E.S.E. HOSPITAL San Carlos AIPE-HUILA NIT 891.180.238 - 1	**ESE HOSPITAL SAN CARLOS**	*VERSION*	*10*
	NIT: 891.180.238 - 1		
	AIPE - HUILA	*FECHA APROBACION*	*17/01/2022*
	PROGRAMA DE CAPACITACIONES - AÑO 2022	*PAGINA*	

| Nº | TEMAS | RESPONSABLE | MES | | |

	MGIRGASA -SEGREGACION ADECUADA DE CORTOPUNZANTES, MANUAL DE LIMPIEZA, DESINFECCIÓN Y ESTERILIZACIÓN, RIESGO AMBIENTAL Y SANITARIO Y BIOSEGURIDAD	JOSE DOMINGO EMBUS
	MANUAL DE BIOSEGURIDAD INSTITUCIONAL	JOSE DOMINGO EMBUS
	MANUAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS INSTITUCIONAL	JOSE DOMINGO EMBUS
	GUÍA DE INFECCIONES VÍAS URINARIAS	MEDICOS
	NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y CONTROLES PARA EL MANEJO SEGURO DE AGENTES QUIMICOS	SURA -DOMINGO
	INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO IVE, SENTENCIA C355/2006	COORDINADOR MEDICO
	LAVADO DE MANOS, USO DE TAPABOCAS	JEFE URGENCIAS
	CINCO CORRECTOS LAVADO DE MANOS OMS	URGENCIAS
	PLAN ESTRATEGICO DE SEGUIRAD VIAL, SEGURIDAD Y CONCIENCIA VIAL PARA CONDUCTORES	COORDINADOR DE SST
	GUÍA DE MANEJO INTEGRAL DEL PACIENTE POLITRAUMATIZADO	MEDICOS
	SEGURIDAD DEL PACIENTE EN SERVICIO DE REHABILITACION	FISIOTERAPEUTA
	RESOLUCION 4003 DE 2008	MEDICOS
	CONTROL Y MANEJO DE ESTRÉS EN EL TRABAJO	FISIOTERAPIA
	MANUAL DE TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO INSTITUCIONAL	LABORATORIO
	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS LABORATORIO CLÍNICO	LABORATORIO
	PORTAFOLIO DE SERVICIOS E.S.E HOSPITAL SAN CARLOS DE AIPE	CALIDAD -
	GUIA TOXICOLOGIA - ACCIDENTE ESCORPIONICO	MEDICOS
	GESTION DE RIESGOS EN INSTITUCIONES DE SALUD Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS EN EPOCA DEL COVID	SURA
	GUÍA DE CRISIS HIPERTENSIVA	MEDICOS
	POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EVENTOS ADVERSOS – INCIDENTES	CALIDAD
	GUÍA ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA	MEDICOS
	IAMI	COORDINADOA IAMI
	HIGIENE POSTURAL, MANEJO DE CARGAS	SURA
	GUÍA DE INFECCIÓN RESPIRATORIA AGUDA	MEDICOS
	BUENAS PRÁCTICAS PARA LA SEGURIDAD DEL PACIENTE	URGENCIAS-JEFE
	GUÍA DE EMBARAZO DE ALTO RIESGO	MEDICOS
	SOCIALIZACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS DE LA ATENCIÓN EN SALUD POR SERVICIOS	ASESOR DE CALIDAD
	GUÍA DE CEFALEA	MEDICOS
	HUMANIZACION DE SERVICIOS DE SALUD	CALIDAD - JEFE URGENCIAS
	CODIGO DE INTEGRIDAD	CONTROL INTERNO
	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN	CONTROL INTERNO
	GOBERNANDO PARA LA PAZ, PROGRAMA SERVIMOS A LA ENTIDAD	CONTROL INTERNO
	QUE ES EL SERVIDOR PUBLICO Y PROTOCOLOS DE ATENCION AL CIUDADANO	CONTROL INTERNO
	GESTION DOCUMENTAL - ARCHIVO	CONTROL INTERNO
	GUÍA DE INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DE EMBARAZO	MEDICOS
	PROTOCOLO DE DERRAMES BIOLÓGICOS Y DE MEDICAMENTOS	TECNICO DE SALUD
	GUÍA PARA EL TRANSPORTE DE PACIENTE	MEDICOS

	PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIA	SISTEMAS
	GUÍA MUERTE CEREBRAL	MEDICOS
	LINEAMIENTOS PARA EL MANEJO INTEGRAL DE LA DESNUTRICION AGUDA MODERADA Y SEVERA EN NIÑOS Y NIÑAS DE 0 A 59 MESES DE EDAD, RESOLUCION 2350 DE 2020, GUIAS ALIMENTARIAS BASADAS EN ALIMENTOS PARA MUJERES GESTANTES, MADRES EN PERIODO DE LACTANCIA, NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 2 AÑOS Y MAYORES DE 2 AÑOS	NUTRICIONISTA - JEFE PY M
	RESOLUCION 2465/2016, RESOLUCION 2350/2020	NUTRICIONISTA
	SOCIALIZA RUTA DE ATENCIÓN AL PACIENTE DESNUTRIDO INSTITUCIONAL	NUTRICIONISTA
	GUÍA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	MEDICOS
	MANUAL DE IDENTIFICACIÓN DEL PACIENTE	CALIDAD
	GUÍA DE ATENCIÓN AL PACIENTE CON ENFERMEDAD MENTAL	MEDICOS
	MANEJO DE EXTINTORES	BOMBEROS DE AIPE
	SISTEMAS DE CONTROL PARA EL RIESGO BIOLOGICO	SURA
	PROTOCOLO USO Y RETIRO CORRECTO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	URGENCIAS
	GUÍA DE ATENCIÓN DE MANEJO DE PACIENTES CON SÍNDROME ABSTINENCIA	MEDICOS
	MANUAL DE RECEPCIÓN, TRASLADO Y CONSERVACIÓN DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MÉDICOS DE LA INSTITUCIÓN	FARMACIA
	GUÍA PARA LA ATENCIÓN PRIMARIA EN PACIENTES CON IDEACIÓN SUICIDA	MEDICOS
	MANUAL DE DISPENSACIÓN DE MEDICAMENTOS	FARMACIA
	MANUAL DE ADQUISICIÓN DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MÉDICOS	FARMACIA
	MANUALES DE: REACTIVOVIGILANCIA, FARMACOVIGILANCIA Y TECNOVIGILANCIA	LABORATORIO-FARMACIA Y ALMACEN
	GUÍA DE PREVENCIÓN DE ULCERAS POR PRESIÓN	MEDICOS
	MANUAL DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN INSTITUCIONAL	JOSE DOMINGO EMBUS
	GUÍA DIABETES MELLITUS TIPO 1 Y 2	MEDICOS
	MANUAL DE SIAU (ANÁLISIS DE PQRSF) Y ASIGNACIÓN DE CITAS INSTITUCIONAL	SIAU
	RUAF	ESTADISITCA
	ESTADÍSTICAS VITALES	ESTADISITCA
	FARMACOVIGILANCIA	SSDH
	PREVENCION DE ACCIDENTES POR CAIDAS A NIVEL	SURA
	VEHICULOS SEGUROS	SURA
	ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS, PAUSAS ACTIVAS	SURA
	GUÍA DE ENFERMEDAD ÁCIDO PÉPTICA	MEDICOS
	GUÍA DE PREVENCIÓN DE CAÍDAS INSTITUCIONAL	SURA
	PREVENCION DE ACCIDENTES POR CAIDAS A NIVEL	SURA