EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN CARLOS

PLAN DE CAPACITACIONES

2021

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 Sexta Edición	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
8 actualizada	Enero de 2021	Gerencia	
	Enero de 2021	Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Enero de 2021	Talento Humano	
	Enero de 2021	Unidad Funcional Control Interno	

CONTENIDO

Página

1. INTRODUCCIÓN 4
2. JUSTIFICACIÓN 5
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 6
3.1 Objetivo General 6
3.2 Objetivos específicos 6
4. PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 7
4.1 Visión 7
4.2 Misión 7
4.3 Principios Básicos
4.4 Valores del Servicio Publico
4.5 Objeto de la Empresa
4.6 Objetivos Básicos de la Empresa
4.7 Principios Corporativos 9
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL 11
6. ESTRATÉGIAS DE CAPACITACIÓN 12
7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 14

1. INTRODUCCIÓN

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.

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.

2. JUSTIFICACION

Se entiende por 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. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

3.1. 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.

3.2. 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.

4. PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

4.1 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.

4.2. 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.

4.3 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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.

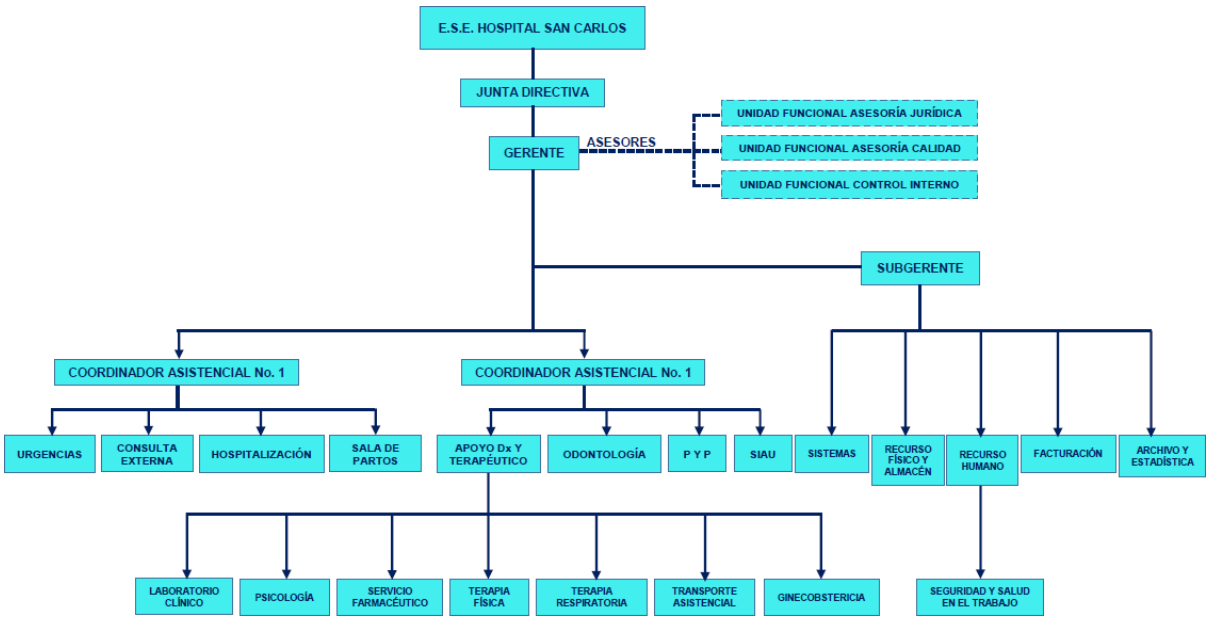
Responsabilidad primero:

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.

5. 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.

6. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Planteados los objetivos estableceremos las estrategias para ubicar las condiciones a cumplir, 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 3 horas los días Viernes (02:00 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:

En este momento que estamos viviendo las inclemencias de la pandemia COVID-19 la empresa debe garantizar las condiciones óptimas de bioseguridad y el distanciamiento para recibir las capacitaciones y así proteger nuestro estado de salud.

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 OBJETIVO	MODALIDAD DE CAPACITACION
1	Disminuir a cero el número de personas que desconocen la plataforma estratégica de la E.S.E.	Todos los funcionarios de la E.S.E tanto de planta como contratistas	Curso- Taller
2	Lograr que el nivel de programas de humanización sea más alto, fortaleciendo la cultura de autocontrol y las relaciones interpersonales, con la aplicación de temas como: Relaciones interpersonales, Comunicación asertiva, convivencia, trabajo en equipo, manejo de stress y otros.	Todos los funcionarios y colaboradores del Hospital	Cursos, seminarios, seminario-taller
3	Disminuir el número de funcionarios con deficiencia en el conocimiento de medicamentos y manejo de urgencias	Personal Asistencial.	Seminarios Taller actividades en el sitio de trabajo
4	Aumentar el número de funcionarios capacitados con el apoyo de salud ocupacional	Lideres de áreas funcionales.	Seminarios-Taller, cursos, simulacros, charlas. Entrenamiento y asesoría de consultores externos contratados por el Hospital.
5	Capacitar, actualizar y facilitar a los colaboradores del Hospital que garanticen el conocimiento de dichos temas (patología, primeros auxilios y atención al usuario)	Colaboradores de las áreas de trabajo que prestan sus servicios a los usuarios de estos programas. Profesionales de áreas de atención al usuario, y misionales.	Conferencias, prácticas, taller, simulacros, cursos. Aprendizaje virtual. Actividades en el sitio de trabajo.

8. CRONOGRAMA DE CAPACIACION 2021

ESE HOSPITAL SAN CARLOS NIT: 891.180.238 - 1 AIPE - HUILA	VERSION	2.0
	FECHA APROBACION	
PROGRAMA DE CAPACITACIONES - AÑO 2021	PAGINA	

Nº	TEMAS	RESPONSABLE	MES																															
			Febrero				Marzo			Abril				Mayo			Junio		Julio			Agosto			Septiembre				Octubre				Noviembre	
			5	12	19	26	5	12	19	9	14	23	30	7	14	28	4	25	2	16	30	6	13	27	3	10	17	24	1	8	15	29	12	26
	GESTION DE RIESGOS EN INSTITUCIONES DE SALUD Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS EN EPOCA DEL COVID	SURA																																
	LINEAMIENTOS PARA LA DETECCION Y MANEJOS DE CASOS DEL SARS-COV-2 (COVID-19), ORIENTACION PARA LA VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA DEL COVID-19, PROTOCOLO LAVADO DE MANOS	COORDINADOR MEDICO																																
	SISTEMAS DE CONTROL PARA EL RIESGO BIOLOGICO	SURA																																
	MGIRGASA -SEGREGACION ADECUADA DE CORTOPUNZANTES, MANUAL DE LIMPIEZA, DESINFECCIÓN Y ESTERILIZACIÓN, RIESGO AMBIENTAL Y SANITARIO Y BIOSEGURIDAD	TECNICO AMBIENTAL																																
	SEGURIDAD EN EL PACIENTE EN EL SERVICIO DE REHABILITACION, ESTILOS DE VDA SALUDABLE	FISIOTERAPEUTA																																
	PREVENCION DE ACCIDENTES POR CAIDAS A NIVEL	SURA																																
	PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS Y PROGRAMA DE LAS 5S	COORDINADOR DE SST																																
	GUÍA DE DETECCIÓN TEMPRANA DE LAS ANOMALÍAS DURANTE EL TRABAJO DE PARTO, ATENCIÓN DEL PARTO NORMAL Y DISTÓCICO, ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA (ADULTOS Y NIÑOS) - IRA	MEDICOS																																
	VEHICULOS SEGUROS	SURA																																
	TRIAGE, GUÍA FARINGOAMIGDALITIS Y GUÍA DE INFLUENZA, GUÍA FIEBRE Y GUÍA DENGUE	MEDICOS																																
	AIEPI CLÍNICO - DESNUTRICION, NUTRICION - RESOLUCION 5406 - 2465	PYM																																
	GUÍA DE INFECCIONES EN EL EMBARAZO: RUPTURA PREMATURA DE MEMBRANAS (RPM), GUÍA DE INFECCIONES EN EL EMBARAZO: TOXOPLASMOSIS.	MEDICOS																																
	PREVENCION DE DESORDENES MUSCULOESQUELETICO	SURA																																
	GUÍA CEFALEA, GUÍA DOLOR ABDOMINAL, GUÍA DOLOR LUMBAR Y GUÍA DE MANEJO DEL DOLOR, GUÍA ENFERMEDAD ACIDO PÉPTICA, GUÍA ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA ADULTOS Y NIÑOS	MEDICOS																																
	PLAN ESTRATEGICO DE SEGUIRAD VIAL, SEGURIDAD Y CONCIENCIA VIAL PARA CONDUCTORES	COORDINADOR DE SST																																
	GUIA ATENCIÓN EN PLANIFICACIÓN FAMILIAR A HOMBRES Y MUJERES, GUÍA ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL INFECCIÓN GONOCÓCICA, SÍFILIS, VIH	MEDICOS																																
	NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y CONTROLES PARA EL MANEJO SEGURO DE AGENTES QUIMICOS	SURA																																
	GUÍA DEL RECIÉN NACIDO SANO.	MEDICOS																																
	CUSTODIA Y MANEJO DE LA HISTORIA CLINICA, ESTADISTICAS VITALES	ESTADISTICA																																
	GUÍA DEL RECIÉN NACIDO CON ASFIXIA PERINATAL.	MEDICOS																																
	PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE- NOTIFICACION DE INCIDENTES Y EVENTOS ADVERSOS	COORDINADOR DE URGENCIAS																																
	PROMOCION DE LA SALUD Y HABITOS SALUDABLES - TECNICAS PARA REGULACION DEL ESTRÉS	SURA																																
	GUÍA DE LAS COMPLICACIONES HEMORRÁGICAS ASOCIADAS AL EMBARAZO (HEMORRAGIA POSPARTO Y COMPLICACIONES DEL CHOQUE HEMORRÁGICO POR PLACENTA PREVIA, ABRUPCIO DE PLACENTA Y HEMORRAGIA POSPARTO).	MEDICOS																																
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST), ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS, PAUSAS ACTIVAS	COORDINADOR DE SST																																

	GUÍA DE ABORDAJE DE LAS COMPLICACIONES HIPERTENSIVAS ASOCIADAS AL EMBARAZO.	MEDICOS
	PRIMEROS AUXILIOS	SURA
	GUÍA DE MENOR Y MUJER MALTRATADOS	MEDICOS
	GOBERNANDO PARA LA PAZ, PROGRAMA SERVIMOS A LA ENTIDAD	JOSE DOMINGO EMBUS
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN, PLAN DE ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALOR PÚBLICO	CONTROL INTERNO
	SERVIDOR PÚBLICO Y CONTRATACIÓN ESTATAL	JURIDICO
	PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	COORDINADOR DE SST
	PETI Y DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN	SISTEMAS
	HUMANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS	GERENTE
	GESTIÓN DOCUMENTAL	ARCHIVO
	CLIMA LABORAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	PSICOLOGA
	RESOLUCION DE CONFLICTOS	PSICOLOGA
	GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN TEMPRANA DE LAS ALTERACIONES DEL EMBARAZO	MEDICOS
	RESOLUCION 459 DEL 2012 (Victimas de violencia Sexual) Y PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS	PSICOLOGA
	GUÍA DEL RECIÉN NACIDO CON SEPSIS NEONATAL TEMPRANA, GUÍA DEL RECIÉN NACIDO CON TRASTORNO RESPIRATORIO	MEDICOS
	BRIGADA CONTRA INCENDIOS, MANEJO DE EXTINTORES	BOMBEROS DE AIPE
	FARMACOVIGILANCIA Y TECNOVIGILANCIA	FARMACIA Y BIOMEDICO
	GUÍA DEL RECIÉN NACIDO PREMATURO	MEDICOS

	FLUOROSIS, ALMACENAMIENTO DE INSUMO MATERIAL ODONTOLOGICO, DECRETO 4725 DE 2005, MANUAL DE BIOSEGURIDAD	ODONTOLOGIA
	ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS, GUÍA INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS, GUÍA DE ATENCIÓN DEL PARTO	MEDICOS
	SISTEMA DE PQRF - SISTEMA DE ATENCION A LA COMUNIDAD (RESOLUCION 1552 DE 2013)	JOSE DOMINGO EMBUS
	CODIGO AZUL: REANIMACION CARDIOPULMONAR, BINOMIO MADRE E HIJO: PRE Y POSPARTO	MEDICOS
	RESOLUCION 3280 DE 2018, RESOLUCION 276 DE 2019, RUTA DE PROMOCION Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD, RUTA MATERNO PERINATAL	ODONTOLOGIA
	GUÍA DE DESNUTRICIÓN PROTEICO-CALÓRICA Y OBESIDAD GUÍA DE ALTERACIONES ASOCIADAS A LA NUTRICIÓN, GUÍA DE DIABETES MELLITUS	MEDICOS
	MUESTRAS DE LABORATORIO, TRASLADO Y ANALISIS, REACTIVOVIGILANCIA	LABORATORIO
	GUÍA DE HIPERTENSIÓN ARTERIAL	MEDICOS
	ATENCION PREHOSPITALARIA - AMBULANCIA	AUXILIARES Y CONDUCTORES
	GUÍA SÍNDROME DE FLUJO VAGINAL, GUÍA DOLOR TORÁCICO, GUÍA PARA LA DETECCIÓN DE ANOMALÍAS CONGÉNITAS EN EL RECIÉN NACIDO	MEDICOS
	RESOLUCION 5406 DE 2015 - RESOLUCION 2465 DE 2015	PYM
	GUIA PARTO Y GUIA DOLOR ABDOMINAL, GUIA EDA, GUIA RPM	MEDICOS
	POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE - EVENTOS ADVERSOS	CALIDAD - JEFE URGENCIAS
	DENGUE, SIKA Y CHICUNGUNYA, GUIAS PLANIFICACION FAMILIAR AIEPI CLINICO	MEDICOS