

 <b>GLOBAL SAFE SALUD</b>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021**

### **JUSTIFICACIÓN**

El objetivo principal de la capacitación, es mejorar la calidad de la prestación de los servicios, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar el fortalecimiento de las competencias y capacidades específicas en los trabajadores.

La función de un Plan de capacitación implica la ejecución de una serie de actividades organizadas en forma sistemática, con el propósito de proporcionar al talento humano los conocimientos y habilidades, para incidir en el mejoramiento del desempeño de sus funciones laborales y Profesionales, además de orientar las acciones al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura de Procesos está definido como un proceso de direccionamiento estratégico, ya que contempla el Recurso Humano como el activo más valioso en su quehacer Institucional, y el pilar del desarrollo de sus procesos. El Plan de Capacitación Institucional para el año 2021 como instrumento de gestión y de apoyo en el fortalecimiento de las competencias de su talento Humano, que permita impactar de manera favorable los procesos Institucionales de direccionamiento, misionales y de apoyo, potenciando las capacidades individuales, facilitando el desempeño y optimización del tiempo en cada uno de los servicios, apuntando hacia el cumplimiento de la Misión Institucional.

Con el Plan de Capacitación para la vigencia 2021 la IPS pretende a su vez dar respuesta a los requerimientos exigidos desde la normatividad aplicable a Habilitación de servicios de Salud, en cuanto a la implementación de acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados.

### **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación en la IPS se tuvieron en cuenta los siguientes mecanismos:

- Requerimiento de formación continua de acuerdo a la Resolución 3100 del 2019, con respecto al personal de salud que presta sus servicios en los procesos prioritarios.
- Identificación de necesidades Institucionales producidas por los cambios normativos, cambios en la estructura organizacional y demás cambios presentados a nivel externo e interno a la IPS, dando prioridad a aquellos que contribuyan al logro de los objetivos

	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

Institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas de la misma.

- Necesidades de capacitación desde la perspectiva de cada uno de los líderes de procesos derivado de los resultados de evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual.

## **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al mejoramiento Institucional fortaleciendo las competencias individuales y grupales a través de la formulación y desarrollo de un Plan de Capacitación que responda a las necesidades institucionales en cuanto a las exigencias del contexto actual del sistema de salud y las necesidades individuales de los funcionarios, apuntando hacia la optimización del desempeño en cada uno de los procesos.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar acciones de formación continúa del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados, que garantice la prestación del servicio, la seguridad del paciente y el cumplimiento de las exigencias de legislación vigente.
- Fortalecer el afianzamiento de los programas Institucionales (Seguridad del Paciente, Fármaco y Tecnovigilancia, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de Residuos Hospitalarios y los demás planes y programas establecidos) para una adecuada prestación de servicios de salud.
- Brindar capacitación referente a los procesos administrativos que permitan el mejoramiento del desempeño laboral y el fortalecimiento de los procesos de apoyo de la IPS.
- Realizar el proceso de Inducción con el fin de integrar al nuevo trabajador con la cultura organizacional de la IPS, sus procesos y procedimientos articulados con el cumplimiento de la Misión Institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la IPS y su quehacer Institucional proporcionando una actualización periódica al equipo de trabajo a través del programa de Reinducción anual.

## **PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

La capacitación, en la IPS GLOBAL SAFE SALUD, deberá basarse en los siguientes principios:

	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de situaciones concretas y en la solución de problemas específicos.

 GLOBAL SAFE SALUD	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

## DEFINICIONES

**Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.”

**Capacitación:** Es 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 y al eficaz desempeño del cargo

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Educación No Formal** (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

**Educación Informal:** La 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 (Ley 115 /1994).

**Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

 <b>GLOBAL SAFE SALUD</b>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

## AREAS TEMATICAS

1. Gestión gerencial
2. Gestión calidad
3. Gestión consulta externa
4. Gestión atención domiciliaria
5. Gestión de rehabilitación
6. Gestión de transporte asistencial
7. Gestión de farmacia
8. Gestión del usuario
9. Gestión financiera
10. Gestión talento humano
11. Gestión ambiente físico
12. Gestión tecnología
13. Gestión de la información

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este Plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la IPS, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación de servicios de salud y el eficaz desempeño del cargo.

## PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

## MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Anual de Capacitación y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

**Congreso y actualización:** Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad.

 <small>GLOBAL SAFE SALUD</small>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

**Seminarios y talleres:** Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

**Registros:** En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el proceso de Gestión del Talento Humano, para el debido soporte de las actividades de capacitación realizada.

**Formato de Asistencia a eventos de capacitación y fotográficos:** Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación facilitando la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la entidad.

**Formato evaluación de capacitación:** Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

**Responsabilidad en el reporte de los registros:** De las capacitaciones que se desarrollen, la oficina de Talento Humano, se encargará de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones. Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

**Facilitadores y Redes de Apoyo:** La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

## **EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.**

**Evaluación:** Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de la evaluación a saber:

**Evaluación inmediata de la capacitación:** Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el líder del proceso según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

 <b>GLOBAL SAFE SALUD</b>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

**Medición:** Se presentará a través de los siguientes indicadores de gestión:

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	META	TENDENCIA ESPERADA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN
1	% Cumplimiento del Plan de Capacitación	EFICACIA	Permite verificar cumplimiento del Plan de capacitaciones	No. De Capacitaciones realizadas / No. De Capacitaciones programadas	%	>=80	Aumento	Semestral	Listados de asistencia, certificados de asistencia a capacitaciones, Evidencias fotográficas.
2	Cobertura de las capacitaciones	EFICACIA	Permite medir que porcentaje de trabajadores recibieron in formación frente al total de personal	No de persona que recibieron capacitación o formación/ Total de personal que necesita formación	%	>=70	Aumento	Anual	Listados de asistencia, certificados de asistencia a capacitaciones, Evidencias fotográficas
3	Efectividad de las capacitaciones realizadas	EFFECTIVIDAD	Permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	No. Capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas	%	>=80	Aumento	Semestral	Evaluaciones de capacitación realizadas

 <b>GLOBAL SAFE SALUD</b>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

<b>N</b>	<b>PROCESO</b>	<b>TEMA</b>	<b>FECHA DE EJECUCION</b>	<b>DIRIGIDO A</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	capacitacion de historias clinicas	FEBRERO	auxiliares de enfermeria domiciliarias	COORDINADOR DE SISTEMAS
2	G. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	PLANEACION GERENCIAL, MANUAL COMPETENCIAS, COMITES, INDUCCION Y REINDUCCION	FEBRERO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
3	G. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	ATENCION HUMANIZADA , DEBERES Y DERECHOS	FEBRERO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
4	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	PROGRAMA SEGURIDAD PACIENTE, POLITICA Y REPORTE EVENTO ADVERSO	FEBRERO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
5	G mejoramiento continuo	capacitar al personal de enfermeria domiciliaria y familiares sobre de asepsia manejo de residuos	marzo	auxiliares de enfermeria domiciliarias	calidad
6	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	TECNOVIGILANCIA	MARZO	PERSONAL SERVICIO AMBULANCIA	ING. BIOMEDICO
7	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	PGIRH, LEGISLACION, RIESGOS AMBIENTALES,	ABRIL	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
8	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	INFECCIONES, LAVADO MANOS Y BIOSEGURIDAD.	ABRIL	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
10	G. FARMACIA	FARMACOVIGILANCIA, USO Y REUSO	ABRIL	TODO EL PERSONAL	REGENTE FARMACIA
11	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCION AREAS Y SUPERFICIES	ABRIL	PERSONAL LIMPIEZA	CALIDAD
12	G.MEJORAMIENTO CONTINUO	CUIDADO GENERAL DE PACIENTE DOMICILIARIO	MAYO	auxiliares de enfermeria domiciliarias	JEFE ENFERMERIA
13	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	BIOSEGURIDAD PARA SERVICIOS GENERALES, PLAN DE CONTINGENCIA	MAYO	PERSONAL LIMPIEZA	CALIDAD

 <b>GLOBAL SAFE SALUD</b>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

14	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	SOCIALIZACION LEGISLACION, SEGREGACION, MOVIMIENTO INTERNO , DESACTIVACION Y MOVIMIENTO INTERNO RESIDUOS	MAYO	PERSONAL LIMPIEZA	CALIDAD
15	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	LIMPIEZA Y DESINFECCION ELECTRODOS EN REHABILITACION	JUNIO	fisioterapeuta	CALIDAD
16	G.AMBIENTE Y MEJORAMIENTO CONTINUO	GARANTIZAR LA CORRECTA LIMPIEZA Y DESINFECCION	JUNIO	AUXILIAR DE ENFERMERIA TERAPIAS	CALIDAD
17	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	RCP Y GASES MEDICINALES	JUNIO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
18	G. TRANSPORTE ASISTENCIAL	REMISION DE TRASLADO DE NIÑOS O SIN ACOMPAÑANTE Y	JUNIO	PERSONAS TRANSPORTE ASISTENCIAL	CALIDAD
19	G. TRANSPORTE ASISTENCIAL	MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE VEHICULOS.	JUNIO	CONDUCTORES DE AMBULANCIA	LIDER CONDUCTOR
20	G. TRANSPORTE ASISTENCIAL	LIMPIEZA Y DESINFECCION INSTRUMENTAL	JUNIO	PERSONAS TRANSPORTE ASISTENCIAL	CALIDAD
21	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	EQUIPOS FISIOTERAPIA DE BTL	JULIO	PERSONAL FISIOTERAPIA	PROVEEDRO BTL
22	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	MONITORIZACION, CLIMA SEGURIDAD, AMFE	JULIO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
23	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	PROTOCOLOS DE ATENCION DOMICILIARA, TRANSPORTE ASISTENCIAL Y PREHOSPITALARIA	AGOSTO	PERSONAL ASISTENCIAL	Dr. Williams
24	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	MANEJO EQUIPOS DE AMBULANCIA	AGOSTO	SERVICIO AMBULANCIA	ING. BIOTECNOLOGICO
25	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	IDENTIFICACION DE PACIENTES, CAIDAS	AGOSTO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
26	G. USUARIO	SIAU- INDICADORES-ENC SATISFACCION	SEPTIEMBRE	TODO EL PERSONAL	CALIDAD

	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

27	G. CONSULTA EXTERNA	PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA EXTERNA Y ENFERMERIA	OCTUBRE	PERSONAL ASISTENCIAL	CALIDAD
28	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	PROTOCOLOS DE MANTENIMIENTO VEHICULAR	JUNIO	TRANSPORTE ASISTENCIA	COORDINADOR AMBULANCIA
29	g. Calidad	capacitacion BTL colombia	julio	fisioterapeuta	
30	G. INFORMACION	CAPACITACION TNS, FORMATO AGENDAMIENTO	AGOSTO	PERSONAL AGENDAMIENTO	INGENIERO SISTEMAS
31	G mejoramiento continuo	organizacion de agendas fisioterapias	agosto	PERSONAL FISIOTERAPIA	CALIDAD
32	G.MEJORAMIENTO CONTINUO	agendamiento ps	AGOSTO	recepcion	CALIDAD
33	G mejoramiento continuo	capacitar a los trabajadores del area asistencial y administrativa sobre la seguridad	AGOSTO	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
34	g. Calidad	prevencion de caidas	SEPTIEMBRE	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
35	g. Calidad	evaluacion de conocimiento barreras de seguridad	SEPTIEMBRE	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
36	G mejoramiento continuo	capacitar de uso de equipos biomedicos	SEPTIEMBRE	personal ambulancia	CALIDAD
37	G mejoramiento continuo	MONITORIZACION, CLIMA SEGURIDAD, AMFE	SEPTIEMBRE	PERSONAL ASISTENCIAL	CALIDAD
38	G mejoramiento continuo	MONITORIZACION, ens eguridad del paciente	AGOSTO	personal ambulancia	CALIDAD
39	G mejoramiento continuo	barreras de seguridad del paciente	SEPTIEMBRE	TODO EL PERSONAL	CALIDAD dr william
40	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	PREVENIR ULCERAS, SONDAS VESICALES,	OCTUBRE	PERSONAL ENFERMERIA	CALIDAD

 <b>GLOBAL SAFE SALUD</b>	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>					
	<b>GTH-PL-01</b>	<b>FECHA</b>	<b>31/08/21</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>	<b>Páginas (3)</b>

		AISLAMIENTO			
41	G. AMBIENTAL Y DE MANTENIMIENTO	GESTION DOTACION	OCTUBRE	PERSONAL ASISTENCIAL	ING. BIOTECNOLOGICO
42	G. INFORMACION	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA, HISTORIAS CLINICAS	OCTUBRE	TODO EL PERSONAL	CALIDAD
43	ambiental	SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SST, ORGANIGRAMA Y RESPONSABILIDADES	NOVIEMBRE	limpieza	calidad
44	g. Calidad	protocolos de terapias físicas y ocupacional	NOVIEMBRE	terapeutas	calidad
45	G. FARMACIA	GESTION MEDICAMENTOS, USO Y REUSO, DERRAME MEDICAMENTOS	NOVIEMBRE	TODO EL PERSONAL	REGENTE FARMACIA
46	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	ADMIISTRACION DE MEDICAMENTOS, VENOPUNCION	DICIEMBRE	PERSONAL ENFERMERIA	CALIDAD
47	G. MEJORAMIENTO CONTINUO	CONSENTIMIENTO INFORMADO, CUSTODIA DE PERTENENCIAS . RUTA DE VIOLENCIA SEXUAL	DICIEMBRE	TODO EL PERSONAL	CALIDAD