



Hospital  
Universitario de  
**Sucre E.S.E.**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACION 2025**

**POR TU SALUD, MÁS CERCA DE TI**

# HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

## SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

**PROCESO:  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**SUBPROCESO:  
TALENTO HUMANO**

**DOCUMENTO:  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025**

**CÓDIGO: PL- GH-01**

**VERSIÓN No: 4**

<b>Aprobó:</b>
Nombre: MELISA VELILLA
Cargo: DIRECTORA DE SEDE
<b>Revisó:</b>
Nombre: CANDELARIA MONTES
Cargo: PROFESIONAL DE APOYO EN EL PROCESO DE PLANEACION
<b>Elaboró:</b>
Nombre: EDELBERTO AGAMEZ
Cargo: LIDER DEL PROGRAMA

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
1. JUSTIFICACION .....	2
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION .....	3
4. OBJETIVOS.....	4
4.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.....	5
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS .....	6
7. METODOLOGIA .....	8
8. PLAN DE INTERVENCION.....	9
9. HORARIO .....	9
10. CRONOGRAMA .....	9
11. PRESUPUESTO .....	10
12. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS .....	10
13. EVALUACION, MEDICION Y SEGUIMIENTO .....	11
13.1. INDICADORES DE GESTION.....	13
14. CRONOGRAMA DE CAPACITACION (TEMA, FECHA, FACILITADOR, DIRIGIDO A).....	14
15. INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUES DE LAS CAPACITACIONES.....	24
16. CONTROL DE CAMBIOS.....	25

## INTRODUCCIÓN

El HUS HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE., a través del proceso de Talento Humano, ha evidenciado y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2025, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el HUS HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

## 1. JUSTIFICACION

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano del HUS ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS, hoy Hospital universitario de Sincelejo Sede San Marcos

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567 DE 1998"

También la normatividad señala que "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL SAN MARCOS, hoy Hospital universitario de Sincelejo Sede San Marcos y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir

nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

## 2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud. Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

## 3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos del proceso y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, cada líder elaboró un cronograma de necesidades de

capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales. La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II, hoy Hospital universitario de Sincelejo Sede San Marcos y sus Unidades Funcionales, este reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

1. MIPG.
2. Seguridad del Paciente.
3. Humanización en los servicios de salud
4. Seguridad y salud en el trabajo
5. Inducción en puesto de trabajo

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2025, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de estos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.


Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de ESE HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS, hoy Hospital universitario de Sincelejo Sede San Marcos juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol (MIPG), Procesos Administrativos. Estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir

	<b>NAME PROCESO</b>				
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>				
<b>CÓDIGO:</b>	<b>PL-GH-01</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>4</b>	<b>APROBACIÓN:</b>	<b>2025</b>

al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

#### 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS, hoy Hospital Universitario de Sincelejo** y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Promover la capacitación del talento humano al servicio del **HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS, hoy Hospital Universitario de Sincelejo Sede San Marcos** y sus Unidades Funcionales.
- Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC (SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD), y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
- Brindar capacitación específica a las áreas misionales y de apoyo, que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.
- Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.
- Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y plataforma estratégica del Hospital.
- Promover el Autocontrol y el conocimiento el MECl a los funcionarios y colaboradores de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II, hoy Hospital Universitario de Sincelejo Sede San Marcos** y sus Unidades Funcionales.
- Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

#### 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

- **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 el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **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 casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

**La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

**Desarrollo de Competencias Laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.



- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".
- **Capacitación:** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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.
- **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria".
- **Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"
- **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "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".


- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
- **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- **Programas de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

## 7. METODOLOGIA

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2025, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS, Hoy Hospital Universitario de Sincelejo Sede San Marcos** a través de los líderes y coordinadores de las Unidades Funcionales.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva y MIPG. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida y se podrán utilizar los medios tecnológicos permitidos para su desarrollo.



	<b>NAME PROCESO</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>			
<b>CÓDIGO:</b>	<b>PL-GH-01</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>4</b>	<b>APROBACIÓN:</b> <b>2025</b>

## 8. PLAN DE INTERVENCION

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II, Hoy Hospital Universitario de Sincelejo Sede San Marcos** y sus Unidades Funcionales, a través de los componentes enmarcados en seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva y MIPG

- **BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2025, son todos los funcionarios de la planta de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales compuesta por 53 funcionarios, en estado de: funcionarios de Carrera Administrativa, Oficiales, funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo y Provisionalidad.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales a la entidad.


## 9. HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 el cual lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contara con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

## 10. CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, tendrá en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas, repartidas a todos los procesos, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización y MIPG.



 Hospital Universitario de Sucre E.S.E.	<b>NAME PROCESO</b>				
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>				
<b>CÓDIGO:</b>	<b>PL-GH-01</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>4</b>	<b>APROBACIÓN:</b>	<b>2025</b>

Para tal caso se socializará y publicará el cronograma en la página web del Hospital <http://www.esehospitalregionalsanmarcos.gov.co> link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores y publicado en la página web del Hospital.

## 11. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y al amparo del principio constitucional de economía de la **HUS SEDE ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual en el rubro creado para tal propósito en el presupuesto de gastos de la entidad.

## 12. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 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:

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.

Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad


es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Registros: En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad de la **HUS HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II**.

Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos.

Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.



	<b>NAME PROCESO</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>			
<b>CÓDIGO:</b>	<b>PL-GH-01</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>4</b>	<b>APROBACIÓN:</b> <b>2025</b>

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, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada uno de los procesos capacitados, se encargarán 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).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

Facilitadores y Redes de Apoyo: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, 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 públicas o privadas. 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.


En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades públicas y privadas.
- Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL
- EPS.
- Otras.

### 13. EVALUACION, MEDICION Y SEGUIMIENTO

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:



	<b>NAME PROCESO</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>			
<b>CÓDIGO:</b>	<b>PL-GH-01</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>4</b>	<b>APROBACIÓN:</b> <b>2025</b>

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores: Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la **HUS HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II**.

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas/Total de contratistas de la **HUS HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II**. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación.

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2025, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento es responsabilidad del gestor/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.





### 13.1. INDICADORES DE GESTION

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDICION	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	META
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	Numerador/denominador x 100	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No de asistentes a las capacitaciones	Total de personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x100	Numerador/denominador x100	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado ( pedir listado a contratación)	Semestral	100%

- **SEGUIMIENTO**

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.





**14. CRONOGRAMA DE CAPACITACION (TEMA, FECHA, FACILITADOR, DIRIGIDO A)**

TEMA	MES	FACILITADOR	DIRIGIDO A
CONDICIONES DE HABILITACION DE SERVICIO UCI ADULTOS E INTERMEDIOS	MES DE ENERO 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACION UCI ENFERMERA	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS, FISIOTERAPEUTAS.
CODIGO AZUL	MES DE ENERO 2025	GRUPO INTERDISCIPLINARIO UCI	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS, FISIOTERAPEUTA
DILIGENCIAMIENTO REGISTROS CLINICOS	MES DE FEBRERO 2025	COORDINADORA ENFERMERA DE UCI, ASESORA CALIDAD	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIAS
ADMINISTRACION SEGURA DE MEDICAMENTOS	MES DE FEBRERO 2025	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA	PERSONAL DE ENFERMERIA AUXILIAR, JEFES DE ENFERMERIA Y MEDICOS
PROTOCOLO DE VISITA DE FAMILIARES DE UCI ADULTOS	MES DE MARZO 2025	CORDINADORA DE UCI Y POLIVALENTE	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS, FISIOTERAPEUTAS
PROTOCOLO DE INFORMACION A PACIENTES Y FAMILIARES	MES DE MARZO 2025	ASESORA CALIDAD CORDINACIÓN UCI	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS, FISIOTERAPEUTAS

SUJECION DE PACIENTES CRITICOS	MES ABRIL DE A 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACION UCI ENFERMERIA	PERSONAL DE ENFERMERIA AUXILIAR, JEFES DE ENFERMERIA Y MEDICOS
PREVENCION DE NEUMONIAS ASOCIADAS A VENTILACION MECANICA	MES DE ABRIL 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACION UCI ENFERMERIA	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS, FISIOTERAPEUTAS
PREVENCION DE INFECCIONES URINARIAS ASOCIADAS A CATETER VESICAL	MES DE MAYO 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACION UCI ENFERMERIA	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, FISIOTERAPEUTAS
PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	MES DE JUNIO DE 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACIÓN UCI ENFERMERIA	ENFERMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS, FISIOTERAPEUTAS
CUIDADOS DE ENFERMERIA CONTROL NEUROLOGICO	MES DE JUNIO DE 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACION UCI ENFERMERIA	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA
CUIDADOS DE ENFERMERIA EN PACIENTES CON NUTRICION ENTERAL	MES DE SEPTIEMBRE DEL 2025	ASESORA CALIDAD COORDINACION UCI ENFRIA	ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERIA
<b>TEMA</b>	<b>MES</b>	<b>FACILITADOR</b>	<b>DIRIGIDO A</b>
VACUNACION	ENERO DE 2025	JEFE DE ENFERMERIA DE AREA	TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL
CODIGO ROJO	FEBRERO DE 2025	SUBGERENTE CIENTIFICO (Quien haga sus Veces)	TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL

SEGURIDAD DEL PACIENTE	FEBRERO DE 2025	PROFESIONAL DE CALIDAD Y ENCARGADA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	PERSONAL ASISTENCIAL-CALIDAD-REFERENTE DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
ATENCION URGENCIAS TRIAGE	FEBRERO DE 2025	COORDINADORA SERVICIO DE URGENCIA	TODO EL PERSONAL
POLITICAS DEL SGSST	FEBRERO DE 2025	PROFESIONAL SALUD EN EL TRABAJO-SGSST	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
ACTUACION EN EMERGENCIA, MANEJO DE EXTINTORES	MARZO DE 2025	PROFESIONAL SALUD EN EL TRABAJO-SGSST	PERSONAL ASISTENCIAL
BIOSEGURIDAD	MARZO DE 2025	PROFESIONAL SALUD EN EL TRABAJO-SGSST	PERSONAL ASISTENCIAL
PRIMEROS AUXILIOS, ATENCION PREHOSPITALARIA	MARZO DE 2025	PROFESIONAL SALUD EN EL TRABAJO-SGSST	PERSONAL ASISTENCIAL
<b>TEMA</b>	<b>MES</b>	<b>FACILITADOR</b>	<b>DIRIGIDO A</b>
PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y TRD	MAYO DE 2025	LÍDER DE GESTIÓN DOCUMENTAL	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS	ABRIL DE 2025	PROFESIONAL SIAU	PERSONAL ASISTENCIAL

PROCEDIMIENTO PQRS	JUNIO DE 2025	PROFESIONAL SIAU	TODO EL PERSONAL
MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE ATENCION AL USUARIO	JUNIO DE 2025	PROFESIONAL SIAU	PERSONAL ASISTENCIAL
ENFOQUE DIFERENCIAL	JUNIO DE 2025	PROFESIONAL SIAU	PERSONAL ASISTENCIAL
ATENCION A VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	JULIO DE 2025	PROFESIONAL SIAU TRABAJADORA SOCIAL	PERSONAL ASISTENCIAL
HUMANIZACION DE LOS SERVICIOS SALUD	AGOSTO DE 2025	PROFESIONAL PSICOLOGIA, ENCARGADO TALENTO HUMANO Y TRABAJO SOCIAL	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
ATENCION A VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO	SEPTIEMBRE DE 2025	PROFESIONALE DE SIAU TRABAJADORA SOCIAL	PERSONAL ASISTENCIAL
TRABAJO EN EQUIPO	ABRIL-11 DE 2025	PROFESIONAL PSICOLOGIA, ENCARGADO DETALENTO HUMANO Y TRABAJO SOCIAL	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
<b>TEMA</b>	<b>MES</b>	<b>FACILITADOR</b>	<b>DIRIGIDO A</b>
SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO, RIESGOS PROFESIONALES, HIGIENE POSTURAL, AMBIENTE LABORAL, CONVIVENCIA LABORAL	ABRIL DE 2025	PROFESIONAL SALUD EN EL TRABAJO-SGSST	PERSONAL ASISTENCIAL

ATENCION AL CLIENTE, HUMANIZACIÓN EN LA ATENCIÓN, DEBERES Y DERECHOS DEL USUARIO	ABRIL DE 2025	PROFESIONAL SALUD EN EL TRABAJO-SGSST	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
PAMEC	MAYO DE 2025	Capacitación por Externo	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
VERTIMIENTOS Y EMISIONES ATMOSFERICAS	MAYO DE 2025	Capacitación por Externo	GESTION AMBIENTAL
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL	MAYO-17 DE 2025	Capacitación por Externo	GESTION AMBIENTAL- SGSST-CALIDAD
SOCIALIZACION DE ACTUALIZACION DE PGIRASA	JUNIO DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL	TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION
RIESGOS AMBIENTALES Y SANITARIOS DEL MANEJO INADECUADO DE LOS RESIDUOS HOSPITALARIOS	JULIO DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL, ARL	PERSONAL ASISTENCIAL Y SERVICIOS GENERALES
GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS (SEGREGACION EN LA FUENTE, RUTA DE RESIDUOS)	JULIO DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL, ARL	TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION

CAPACITACION DE COPAS	JULIO DE 2025	SST, ARL	MIEMBROS DEL COPASST Y TODO EL PERSONAL
PGIRHYS	ABRIL DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL	TODO EL PERSONAL
PROTOCOLO PARA MANEJO DE GASES MEDICINALES	FEBRERO DE 2025	BIOMEDICO	PERSONAL ASISTENCIAL
SOCIALIZACION DEL PROGRAMA DE FARMACOVIGILANCIA	MARZO DE 2025	QUIMICO FARMACEUTICO	DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL
POLITICA Y PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	FEBRERO DE 2025	CALIDAD	DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL
PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS APROPIADAS PARA LA LABORES DE LIMPIEZA Y DESINFECCION	MARZO DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL O PERSONA ENCARGADA DEL AREA, ARL	SERVICIOS GENERALES, PEROSONAL DE MANTENIMIENTO, ORIENTADORES, AUXILIARES DE ENFERMERIA
MANEJO DE OBJETOS CORTOPUNZANTES Y MANIPULACION DE DESECHOS	AGOSTO DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL O PERSONA ENCARGADA DEL AREA, ARL	PERSONAL ASISTENCIAL Y SERVICIOS GENERALES
SEGREGACION EN LA FUENTE A USUARIOS	SEPTIEMBRE DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL O PERSONA ENCARGADA DEL AREA	TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION Y USUARIOS

INDUCCION DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS GESTION AMBIENTAL (FORMATOS RH1, CONTROL DE BOLSAS)	FEBRERO DE 2025	INGENIERA AMBIENTAL O PERSONA ENCARGADA DEL AREA	PERSONAL ASISTENCIAL Y SERVICIOS GENERALES
DIVULGACION DE LA RUTA DE ACCIDENTE BIOLOGICO	MARZO DE 2025	ENCARGADA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SSET, ARL	PERSONAL ASISTENCIAL Y SERVICIOS GENERALES
<b>TEMA</b>	<b>MES</b>	<b>FACILITADOR</b>	<b>DIRIGIDO A</b>
MANEJO DE SISTEMAS DE INFORMACION Y REPORTES DEL SOFTWARE	JUNIO DE 2025	CAPACITACIÓN POR EXTERNO	PROFESIONAL ESTADISTICA
CAPACITACION EVALUACION DESEMPEÑO LABORAL	FEBRERO DE 2025	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE CARRERA
SALUD MENTAL (JORNADA DEPORTIVA, RISOTERAPIA, MANEJO DE EMOCIONES)	FEBRERO DE 2025	TALENTO HUMANO	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
ENCUESTA CLIMA LABORAL /CONVERSATORIO	FEBRERO DE 2025	TALENTO HUMANO	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO

CHARLA TRABAJO EN EQUIPO, MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES CON COMPAÑEROS DE TRABAJO	MARZO DE 2025	TALENTO HUMANO	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
CODIGO ROJO Y EMERGENCIA OBSTETRICA	FEBRERO DE 2025	GINECOLOGA	PERSONAL ASISTENCIAL, MEDICO URGENCIAS, ENFERMERAS Y AUXILIARES
ADMINISTRACION SEGURA DE MEDICAMENTOS	ABRIL DE 2025	ENFERMERA	PERSONAL ASISTENCIAL
PRECAUCIONES DE AISLAMIENTO HOSPITALARIO	MAYO DE 2025	EPIDEMIOLOGA-MARCELA IBARRA	PERSONAL ASISTENCIAL
MANEJO DE HERIDAS Y CURACIONES	JULIO DE 2025	ENFERMERA COORDINADORA	PERSONAL ASISTENCIAL
CUIDADOS DE ENFERMERIA AL RECIEN NACIDO	SEPTIEMBRE DE 2025	ENFERMERA-COORDINADORA	PERSONAL ASISTENCIAL
RUTA DE ATENCION EN URGENCIAS	NOVIEMBRE DE 2025	ENFERMERA COORDINADORA DE URGENCIA	PERSONAL ASISTENCIAL
INTOXICACION POR PLAGUICIDAS, HERBICIDAS Y ORGANOS FOSFORADOS	SEPTIEMBRE DE 2025	SUBGERENTE CIENTIFICO (Quien haga sus veces)	ENFERMERAS PROFESIONALES, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS GENERALES Y ESPECIALISTAS



ACCIDENTE OFIDICO	AGOSTO DE 2025	SUBGERENTE CIENTIFICO (Quien haga sus veces)	ENFERMERAS PROFESIONALES, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS GENERALES Y ESPECIALISTAS
MANEJO DE PACIENTE POLITRAUMATIZADO	JULIO DE 2025	SUBGERENTE CIENTIFICO (Quien haga sus veces)	ENFERMERAS PROFESIONALES, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS GENERALES Y ESPECIALISTAS
ESTRATEGIAS IAIEPI (Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia)	JUNIO DE 2025	SUBGERENTE CIENTIFICO(Quien haga sus veces)	ENFERMERAS PROFESIONALES, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS GENERALES, PEDIATRIA Y GINECOLOGOS
ESTRATEGIAS IAMI (Institución amiga de la mujer y la infancia)	MAYO DE 2025	SUBGERENTE CIENTIFICO (Quien haga sus veces)	ENFERMERAS PROFESIONALES, AUXILIARES DE ENFERMERIA, MEDICOS GENERALES, PEDIATRIA Y GINECOLOGOS
<b>TEMA</b>	<b>MES</b>	<b>FACILITADOR</b>	<b>DIRIGIDO A</b>
CAPACITACION DEFINICIONES OPERATIVAS PARA CASOS DE VIH/SIDA	FEBRERO DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO, ARL	BACTERIOLOGOS
IMPORTANCIA DE LA FASE PREANALITICAEN LA CALIDAD DE LOS RESULTADOS DE LABORATORIO CLINICO	JULIO DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO	TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL

REINDUCCION DE LA INFORMACION DOCUMENTADA DEL LABORATORIO	MARZO DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO,	BACTERIOLOGOS, AUXILIARES DE LABORATORIO Y ADMINISTRATIVO
TALLER DE COLORACION DE GRAM. DE ZIHEL NEELSEN Y DE FIELD	ABRIL DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO,	BACTERIOLOGOS, AUXILIARES DE LABORATORIO
CALIBRACION DE EQUIPOS, MANEJO DE CALIBRADPRES Y ANALISIS DE CONTROL DE CALIDAD INTERNOS	MAYO DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO,	BACTERIOLOGOS
SOCIALIZACION DE TOMADE MUESTRAS CERVICOUTERINAS	JUNIO DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO,	BACTERIOLOGOS
SOCIALIZACION DE PROGRAMA DE TBC (RESOLUCION 227 DE 2020) Y LEPRO	JULIO DE 2025	COORDINADORA DE LABORATORIO,	BACTERIOLOGOS

**NOTA ACLARATORIA:** El cronograma de capacitaciones está sujeto a cambios para cumplir con los objetivos institucionales.

Personal que asista a Congresos, talleres, Diplomados, Conferencias debe realizar la retroalimentación de los temas tratados con el grupo de trabajo que esté involucrado en los mismos, máximo 15 días después de asistir a los eventos.

**15. INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUES DE LAS CAPACITACIONES.**

ITEM	COMPETENCIAS	B	R	M
1	La capacitación reforzó mis conocimientos.			
2	La capacitación me enseñó a tener una mejor comunicación con el usuario y mi equipo de trabajo.			
3	La capacitación me permitió despejar mis dudas sobre el tema.			
4	La capacitación me dio herramientas para despejar las dudas ante los usuarios o compañeros.			
5	La capacitación me enseñó a realizar mejor mi trabajo del día a día.			
6	La capacitación me ayuda a cumplir con los objetivos institucionales			
7	La capacitación me ayuda a ejecutar mis labores de acuerdo a la norma			
8	La capacitación me dio herramientas para incentivar el trabajo en grupo			

9	La capacitación me dio herramientas para distribuir el tiempo con eficiencia.			
10	La capacitación me enseñó a tomar decisiones complejas cuando lo debo hacer			
11	La capacitación me enseñó a hacer uso de mis habilidades para alcanzar las metas y los estándares de excelencia			
12	La capacitación me permitió aprender a dar una información oportuna y objetiva			

CONVENCION: B-BUENO (05) R-REGULAR (03) M-MALO (02)

## 16. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del cambio	Versión	Descripción del cambio	Responsable
31 – Enero - 2021	1	Creación	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
05 – Enero - 2022	2	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
30 – Enero - 2023	3	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
31 – Enero - 2025	4	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa