

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

DOCUMENTO CONTROLADO

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Anual de Capacitación es la herramienta estratégica fundamental de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, diseñada para asegurar el desarrollo integral de su Talento Humano y de todos los funcionarios y colaboradores de la institución.

Su finalidad primordial es el fortalecimiento profesional y el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias esenciales, lo que impacta directamente en el mejoramiento continuo de la calidad de la prestación de los servicios y en la satisfacción del cliente interno y externo.

La implementación de este Plan se realiza bajo el compromiso institucional de contar con un Talento Humano motivado, calificado y competente en cada una de sus Unidades Funcionales, en concordancia con los Principios institucionales.

En estricto cumplimiento del marco normativo vigente, incluido el Estándar de Talento Humano de la Resolución 3100 de 2019, el proceso de capacitación y formación continua se desarrolla de manera integral, abarcando las siguientes etapas clave:

- ✓ Análisis de necesidades de formación continua del talento humano.
- ✓ Planificación de acciones de formación continua.
- ✓ Definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación.
- ✓ Duración de las acciones de formación continua.
- ✓ Ejecución, evaluación y seguimiento.

Para el diseño de este Plan, se ha aplicado un diagnóstico de necesidades de formación a través del método participativo con los líderes de cada proceso, lo que ha permitido priorizar y estructurar las capacitaciones transversales y específicas por área para la vigencia. Su ejecución efectiva requiere el compromiso y participación activa de todas las áreas y unidades funcionales de la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Elevar la calidad y el impacto de los servicios de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, mediante el desarrollo continuo y estratégico de las competencias técnicas, humanas y de liderazgo del talento humano, asegurando la alineación de las habilidades individuales y grupales con la misión institucional y los estándares de atención humanizada y segura.

2.1 Objetivos Específicos

- ✓ **Optimizar el Desempeño Funcional:** Aumentar el nivel de competencia y cumplimiento de funciones de los colaboradores, enfocándose en la eficiencia, la transparencia y el compromiso ético, lo cual se medirá a través de indicadores de gestión y evaluaciones de desempeño.
- ✓ **Impulsar la Transformación Digital y la Autogestión del Conocimiento:** Fomentar el uso de plataformas virtuales y recursos digitales (WEB) para que el porcentaje de las capacitaciones institucionales se realicen bajo modalidades virtuales o híbridas, respondiendo de manera flexible a las necesidades de formación.
- ✓ **Fortalecer Competencias Misionales Clave:** Desarrollar e implementar programas de formación continua que impacten directamente en la mejora de los procesos misionales y asistenciales, buscando que el talento humano demuestre un nivel de competencia avanzado en áreas críticas para la satisfacción del cliente interno y externo.
- ✓ **Mejorar la Capacidad de Gestión y Liderazgo:** Contribuir al desarrollo de la capacidad de gestión institucional a través de programas de formación en liderazgo, planeación estratégica y administración de recursos, dirigidos al personal directivo y de apoyo.
- ✓ **Garantizar la Humanización y Seguridad del Paciente:** Implementar estrategias de sensibilización y formación intensiva en atención humanizada, seguridad del paciente y manejo de entornos seguros, logrando una reducción en eventos

adversos y un aumento en las encuestas de percepción de la calidad del servicio.

3. ALCANCE: El presente Plan Anual de Capacitación va dirigido a funcionarios, agremiados, contratistas, y miembros de Junta Directiva de la entidad.

4. GENERALIDADES.

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Define el proceso sistémico y permanente de aprendizaje y entrenamiento, diseñado para complementar la formación básica y mantener la idoneidad, competencia y vigencia del Talento Humano y administrativo de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua. Su objetivo principal es el desarrollo integral de las competencias técnicas, comportamentales y éticas requeridas para la gestión y la prestación de servicios de salud.

Fundamentación Técnica y Estratégica del Plan Anual de Capacitaciones

El diseño y la implementación del Plan Anual de Capacitación deben estar rigurosamente sustentados en:

- Diagnóstico de Necesidades de Formación (DNF): Identificación de las brechas de conocimiento, habilidades y actitudes detectadas a través de evaluaciones de desempeño, incidentes de seguridad, y las prioridades de la Dirección.
- Alineación Estratégica: Las acciones de formación deben ser un vehículo para el cumplimiento de la misión, visión y los objetivos estratégicos institucionales, incluyendo los estándares de calidad definidos en la Resolución 3100 de 2019.

Competencias y Calidad del Talento Humano

La formación continua se orienta al desarrollo y fortalecimiento de las siguientes dimensiones del talento humano:

- Conocimiento y Habilidades Específicas: Relacionadas con la idoneidad técnica en

los procesos misionales, asistenciales y de apoyo.

- Capacidades de Gestión y Liderazgo: Habilidades requeridas para la administración eficiente, la toma de decisiones y el manejo de recursos.
- Orientación a la Calidad y Pertinencia: Foco en la aplicación práctica del conocimiento para la mejora continua de los procesos y la satisfacción del usuario.

Educación Interprofesional en Salud

Estrategia pedagógica fundamental que promueve el desarrollo de competencias colaborativas esenciales para el trabajo en equipo eficaz. La EIPS implica que dos o más profesiones o disciplinas de la salud aprendan juntas, de la otra y sobre la otra, con el propósito de mejorar los resultados en salud. Los temas clave de esta estrategia incluyen:

- Comunicación efectiva y asertiva.
- Resolución de conflictos y negociación.
- Gestión de emociones y autocuidado.
- Liderazgo compartido.
- Investigación e innovación conjunta.

Evaluación de Impacto y Desempeño

Define la necesidad de establecer un proceso de evaluación sistemático, continuo e integral que va más allá de la simple verificación de asistencia. Este proceso debe permitir:

- Medición del Aprendizaje: Evidenciar los resultados del aprendizaje (conocimientos, habilidades, destrezas) derivados de las acciones de formación.
- Seguimiento de la Transferencia: Analizar cómo los conocimientos y competencias adquiridas se aplican y transfieren al desempeño laboral diario.

- Evidencia de Impacto: Determinar el efecto de las capacitaciones en los indicadores clave de gestión (eficiencia, calidad, seguridad del paciente, satisfacción del usuario), cerrando el ciclo de la gestión de la formación.

Base Normativa Clave:

- **Resolución 3100 del 2019:** Estándar de Talento Humano para los Prestadores de Servicios de Salud.
- **Normatividad vigente en Servicio Civil y Carrera Administrativa:** Aplicable a los funcionarios públicos.

4.2 LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS.

El diseño de las acciones de formación continua debe estar sustentado en lineamientos pedagógicos.

Se deben Incluir métodos de enseñanza y aprendizaje basados en la experiencia, la simulación, la observación, la interacción, la reflexión y la discusión, alrededor de casos y proyectos y que sean pertinentes para el logro de los objetivos de aprendizaje aplicables en el sector salud.

Contar con contenidos flexibles con integración de ciencias básicas, clínicas y ciencias sociales entre otras.

Disponer de horarios y métodos didácticos y flexibles que se ajusten a las dinámicas y disponibilidad del talento humano en salud

Incluir actividades teóricas y prácticas, en donde el componente práctico se desarrolla preferiblemente en los escenarios de práctica cotidiana del talento humano en salud otra vez de entornos virtuales o escenarios de simulación

4.3 DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO

DEFINICIONES

El diseño e implementación de las acciones de formación continua de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua se fundamentará en un enfoque de aprendizaje basado en competencias, aplicando las siguientes directrices pedagógicas:

1. **Enfoque Andragógico y Experiencial:** El aprendizaje se centrará en la experiencia del adulto, utilizando metodologías activas y participativas como:
 - ✓ Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y Análisis de Casos Clínicos y Administrativos.
 - ✓ Simulación y Juegos de Roles para la toma de decisiones.
 - ✓ Discusión y Reflexión en Grupo para la construcción colectiva del conocimiento.
2. **Pertinencia y Aplicabilidad Inmediata:** Los contenidos deben ser flexibles y asegurar la integración de saberes (ciencias de la salud, ciencias sociales, gestión administrativa) para resolver retos laborales concretos y ser inmediatamente aplicables en los escenarios de trabajo diario.
3. **Metodologías Híbridas y Flexibilidad:** Se priorizará la combinación de lo teórico y lo práctico mediante:
 - ✓ Entornos Virtuales de Aprendizaje: Para garantizar la accesibilidad, flexibilidad de horarios y la autogestión del conocimiento.
 - ✓ Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Utilizando escenarios reales para el desarrollo del componente práctico, bajo supervisión y mentoría.
4. **Desarrollo de Competencias Colaborativas:** La pedagogía deberá fomentar la interacción interprofesional como medio para el desarrollo del diálogo, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.

4.4. Dimensiones de la Competencia

El modelo de formación de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua se basa en un enfoque de Competencias Laborales, las cuales se desarrollan a través de tres dimensiones fundamentales e interconectadas:

Dimensión	Nombre Actualizado	Enfoque y Propósito
Dimensión SER	Competencias Comportamentales y Éticas	Conjunto de actitudes, valores y rasgos personales (motivación, compromiso, liderazgo, disciplina, ética, servicio humanizado) que determinan el desempeño superior y la adaptación a la cultura organizacional y al trabajo en equipo.
Dimensión SABER	Competencias Cognitivas y de Conocimiento	Base de conocimientos teóricos, principios, conceptos y normatividad (ej. Resolución 3100 de 2019) que el colaborador necesita para fundamentar sus decisiones y comprender el marco de su desempeño.
Dimensión HACER	Competencias Técnicas y Habilidades Operativas	Conjunto de habilidades, destrezas y procedimientos necesarios para llevar a cabo la función de manera práctica. Implica la aplicación directa del conocimiento mediante técnicas, el uso de tecnología y la ejecución de protocolos.

Dimensión Ser. Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Acciones de formación continua: son actividades de capacitación de corto y mediano

plazo, aplicadas de manera sistemática y organizada que se plantean, según los criterios definidos por la respectiva institución en su plan de formación continua, para su actuación idónea en cada una de las áreas o servicios.

Capacitación: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Es además un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

Capacitación Informal: Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa, una retroalimentación constructiva puede mejorar el desempeño de un colaborador de una manera más efectiva que la capacitación formal.

Capacitación Formal: Son los que se han programado de acuerdo con necesidades de capacitación específica, pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

Capacitación de Orientación: Para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo, en caso de los colaboradores ingresantes. (Inducción)

Modalidades prácticas de capacitación: El Plan de capacitación podrá usar otras modalidades que se incorporen según las necesidades de la empresa:

- Inducción
- Reinducción
- Capacitación en el puesto de trabajo
- Procedimientos internos
- Cursos internos
- Seminarios y talleres
- Cursos de actualización

Medios de Capacitación: Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Dentro de las más principales tenemos: talleres, videos, simuladores, realización efectiva del trabajo, discusión de grupos e interacción social, entrevistas para la solución de problemas, técnicas grupales.

- **Productividad:** Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse al talento humano con nuevos ingresos sino también a los trabajadores con experiencia. La instrucción puede ayudarle a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales actuales.
- **Calidad:** los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implementados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
- **Salud y Seguridad:** La salud mental y la seguridad física del talento humano suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.
- **Prevención de la Obsolescencia:** Los esfuerzos continuos de formación y capacitación del talento humano en salud son necesarios para mantener actualizados a los trabajadores de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

Competencias laborales.

Se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los funcionarios nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, visión Iniciar la integración al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

Reinducción:

Los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a todos en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Estrategia Educativa.

Procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizaje significativo

Gestión del Conocimiento:

Plan de aprendizaje del equipo Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos

colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículo 54: *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*.

- Artículos 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.

- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación
- 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.
- Resolución 2003 del 2014 Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 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.
- Decreto ley 1567 de 1998, artículo 7: establecer los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente además de la inducción, programas de reinducción, los cuales deberán hacerse cada dos años o antes, en el momento que se produzcan cambios
- Decreto ley 1567 de 1998, artículo 12: obligaciones de los empleados respecto a la capacitación "a) participar en la identificación de las

necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo

- Resolución 3100, por el cual se define los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
- Resolución 390 DE 2017 "por el cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación "
- Ley 1960 de 2019 "por el cual se modifica la ley 909 de 2004, el decreto -ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Resolución 104 de marzo 2020 – departamento administrativo de las Función Pública en conjunto con la escuela superior de formación y capacitación 2020-2030.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

6.2. MISIÓN

SOMOS UNA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE MEDIANA COMPLEJIDAD COMPROMETIDOS CON EL MEJORAMIENTO CONTINUO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, Y TALENTO HUMANO CALIFICADO GARANTIZANDO UNA ATENCIÓN HUMANIZADA PARA NUESTROS USUARIOS Y SUS FAMILIAS.

6.3. VISIÓN

PARA EL AÑO 2028 SEREMOS RECONOCIDOS COMO UNA INSTITUCIÓN LÍDER EN RESOLUTIVIDAD EN PROBLEMÁTICAS EN SALUD CREANDO UN ALTO IMPACTO SOCIAL EN LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y NORORIENTE CAUCANO.

6.4. VALORES

Servicio humanizado: Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.

Seguridad: Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas bienes y recursos.

Trabajo en equipo: Aporte coordinado de un conjunto de personas para el logro de los objetivos

Integridad: Hacer lo correcto sin daño a los demás.

Respeto: Se acoge siempre a la verdad, no tolera en ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatado su autoridad y considerando su dignidad

Pensamiento crítico: Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.

Ética: Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las actividades que se desarrollan en la institución.

Honestidad: Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.

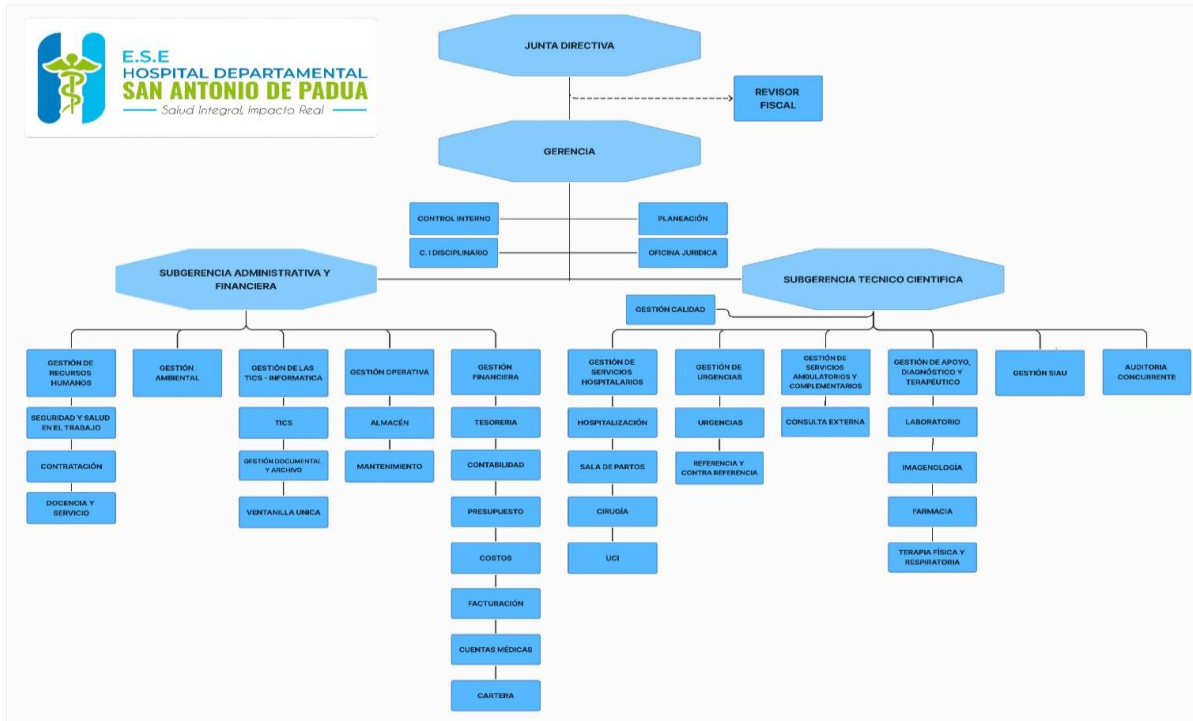
Lealtad: Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus familias.

6.5. POLITICA DE CALIDAD

Satisfacer de las necesidades y expectativas de sus Usuarios, brindando un servicio con pertinencia y oportunidad, aplicando las mejores prácticas y buscando mejorar continuamente.

El gerente y los colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata-Huila, se comprometen a generar valor agregado a sus servicios, enfocándolos a satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, promoviendo acciones de mejoramiento continuo orientadas al cumplimiento de altos estándares de calidad logrando el reconocimiento en el ámbito regional y nacional.

6.6. ORGANIGRAMA. (Aprobado por Junta Directiva)



7. PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION CONTINUA

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

TÉCNICO – CIENTÍFICA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los colaboradores y por ende la prestación de los servicios de salud.

TÉCNICO – ADMINISTRATIVA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

HUMANIZADA: Están dirigidas a todo el personal de la institución sin diferenciación de perfil y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida laboral.

Para realizar la formulación y desarrollo del PIC y formación continua del Talento Humano en Salud, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

7.1 PRIMER PASO: La detección de necesidades consiste en encontrar las diferencias que existen entre lo que se debería hacer en un puesto y lo que realmente se está haciendo, así como las causas de estas diferencias. En otras palabras, una investigación que se orienta a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto.

Algunas preguntas que puedes plantear en este momento son las siguientes:

¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere el puesto?

¿Qué se debe lograr?

¿Qué se debe hacer?

¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere la persona que ocupa el puesto?

¿Qué está logrando?

¿Qué está haciendo?

- a. Estas preguntas muy generales deben orientarse a investigar los siguientes aspectos:
 - b. Conocimientos y habilidades técnicos que se requieren para el puesto.
 - c. Habilidades administrativas acerca de cómo organizar el propio trabajo y el de los demás, utilizar los recursos, y lograr los objetivos.
- Habilidades en relaciones humanas como liderazgo, capacidad de motivar, de comunicación, de trabajar en equipo.
 - Habilidades conceptuales como son el análisis y solución de problemas. Habilidad para el logro de resultados.
 - Hay que acotar que la detección de necesidades de capacitación puede hacerse a nivel de una persona, de un puesto, de un grupo o de toda la empresa.
 - Es muy importante establecer las necesidades de formación y capacitación en términos de productividad y de una manera objetiva y medible.

Para llevar a cabo la detección de dichas necesidades podemos aplicar diversas técnicas e instrumentos, tales como:

Encuesta, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito

Entrevista, que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.

Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar.

Cuestionario, es una forma impresa que contiene una lista de preguntas que deben ser contestadas, con el propósito de obtener información de los consultados

Evaluación de desempeño, que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

Método participativo: se reúnen líderes de área, en mesa redonda, dando respuesta a las siguientes interrogantes.

Correos institucionales. Se envía información a cada área funcional interna, solicitando información del funcionamiento de la misma

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

Este último, Método de participación, sirvió como herramienta para el desarrollo del diagnóstico de necesidades educativas para el 2026, en la institución hospitalaria y se realizó con todos los líderes para definir el instrumento a utilizar.

7.2 AREA DE CONSULTA EXTERNA

Los planteamientos que enunciaron cada uno de los coordinadores de área fueron los siguientes:

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Hacer cumplir las guías, protocolos, manuales, instructivos y políticas organizacionales, ejecutar los planes de acción establecidos a partir de los indicadores en el marco del sistema obligatorio de garantía de calidad (sogc) que se encuentran relacionados a los procesos misionales de consulta externa
- Atención de pacientes ambulatorios en consulta con especialistas
- Gestionar la dotación de equipos y o insumos médicos para el desarrollo de actividades
- Vigilar el adecuado suministro de insumos médicos
- Velar por el registro adecuado de la información correspondiente a las actividades de la unidad
- Elaborar informes de correspondientes al área de consulta externa y presentarlos con oportunidad
- Toma de electrocardiogramas
- Toma de monitoreo fetal
- Realizar curaciones, retiro de puntos, administración de medicamentos, Toma de signos vitales, lavado de oídos, cambio de sonda vesical, retiro de drenes quirúrgicos.
- Programación y apoyo a cirugía
- Manejo de traslado intrahospitalario consulta externa al servicio de urgencias de acuerdo a orden medica
- Brindar orientación acerca de la preparación quirúrgica
- Embalaje y envío de patologías, seguimiento a patologías
- Reporte de eventos adversos

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Quejas por la inadecuada atención y demoras en las líneas de frente.
- Quejas por la demora en contestar llamadas en el Call center.

- Quejas por demoras en atención y ausencias de médicos especialistas.

Reinducción personal asistencial respecto a:

- Lavado de manos
- Seguridad del paciente
- Humanización
- Residuos hospitalarios
- Limpieza y desinfección

7.3 ATENCION AL USUARIO

Atención al cliente

- Actividad enfocada a la atención de los pacientes de consulta que acuden a la institución y a la resolución de inconvenientes y quejas presentadas en los servicios por parte del cliente, al igual que los pacientes atendidos en la línea del frente y líneas telefónicas para la asignación de citas.

Trabajo en Equipo

- Reforzar y afianzar el trabajo del grupo de atención al usuario

Sistema de Formación

- Reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño de las funciones en el cargo asignado a cada colaborador.
- Socialización los procesos de consulta la oficina de atención al usuario que desempeña labores administrativas y asistenciales de consulta
- Promover los derechos y deberes de los usuarios con el cliente interno

Sensibilización y Humanización

- Sensibilizar al personal de la atención de pacientes y el trato que debe darse.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Disminuir el porcentaje de quejas por la actitud del personal
- Mejorar la satisfacción global de los usuarios
- Mejorar la oportunidad en las citas de consulta por especialistas

7.4 AREA DE CALIDAD

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Fortalecer los conocimientos en protocolos y procedimientos que corresponden a calidad, PAMEC, sistema de información para la calidad y seguridad del paciente.
- Realizar seguimiento y monitorización a la medición de la adherencia de los diferentes protocolos con el fin apoyar a los líderes de servicio
- Promover la cultura de seguridad y análisis de los eventos adversos.
- Dar cumplimiento a los requisitos mínimos de habilitación de acuerdo a la resolución 3100 de 2019

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Participación en el programa de inducción y reinducción
- Fortalecimiento de la cultura del reporte e identificación de eventos y fallas de calidad
- Mejoramiento en la atención del usuario en las diferentes patologías

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?

- Continuar con las capacitaciones en seguridad del paciente –PAMEC-protocolos

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

El enfoque de seguridad y humanización del proceso de atención.

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- Si de competencias
- Cognitivas
- Afectivas

- Psicomotoras
- Actitud
- Motivación
- Técnicas
- Motivación
- Técnicas
- Actualización Legislación y normas

7.5 ENFERMERIA

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de enfermería a todos los usuarios en el servicio de hospitalización de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente limpieza y desinfección.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales
- Prevención de riesgos en la atención del paciente
- Humanización en la prestación del servicio

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto y seguridad

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información,

conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos

7.6 AREA DE CALIDAD

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de enfermería a todos los usuarios en el servicio de urgencias de la ESE HDSAP, realizar capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, Triage, atención inicial de urgencias, prevención de caídas, administración segura de medicamentos, limpieza y desinfección.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales
- Atención humanizada y segura

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, prestación de servicios seguros

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos
- Atención humanizada y segura

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios asistenciales a todos los usuarios en el servicio de pediatría de la entidad hospitalaria, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente, limpieza y desinfección

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales
- Atención humanizada y segura

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios asistenciales a todos los usuarios en el servicio de cirugía de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en seguridad del paciente, humanización y adherencias a guías y protocolos

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Atención humanizada y segura
- Prevención del riesgo
- Mejorar la oportunidad en cirugías programadas

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad y seguridad

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de cirugía requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de ginecobstetricia a todos los usuarios en el servicio de ginecoobstetricia de la entidad hospitalaria, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente, limpieza y desinfección

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros asistenciales

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto y seguridad

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial de enfermería requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos. Y atención humanizada y segura

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios de apoyo diagnostico (laboratorio clínico, terapia física, terapia respiratoria, radiología, farmacia) a todos los usuarios en el servicio de hospitalización de la ESE Hospital, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, identificación correcta del paciente, toma de muestras,

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Actualización y socialización de protocolos

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, brindar seguridad al paciente

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial requiere mejorar su actitud en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

- Prestar servicios asistenciales a todos los usuarios en el servicio de UCI de la ESE Hospital, realizara capacitaciones continuas a todo el personal asistencial y administrativos en lavado de manos, temas específicos sobre Seguridad del paciente, humanización.

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?

- Apertura de UCI polivalente institucional

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

- Humanización en la atención de servicios con calidad, oportunidad, respeto

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

- El personal asistencial requiere entrenamiento en cuanto al manejo de pacientes, adherencias de protocolos.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

La Unidad de **Epidemiología** Hospitalaria, es la encargada de: Evaluar, analizar e interpretar la información hospitalaria* generada por los servicios. Asesorar a la Dirección con propuestas técnicas que orienten las actividades del **hospital** y el uso eficiente de sus recursos.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- diligenciamiento oportuno de registros, al igual que Establecer los lineamientos generales que guíen la organización y funcionamiento del personal multidisciplinario que conforman los servicios de epidemiología en el ámbito hospitalario.

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

Desarrollar los procesos de vigilancia, análisis de información epidemiológica e investigación de interés nacional e institucional para orientar la toma de decisiones gerenciales propias del Hospital, según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud;

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

Ejecutar los aspectos técnicos y operativos relacionados con la prevención y respuesta a las enfermedades y eventos de interés para la salud pública, incluidos las emergencias y desastres que afecten su área de influencia según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud.

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?

Administrar los procesos de: Talento Humano, Inventarios, Almacén, Financiera, Presupuesto, Contabilidad, cartera, facturación, tesorería; así como los subprocesos de: Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad industrial.

Además, se encargará de evaluar, analizar e interpretar la información generada por el

área, y entregarla para la toma de decisiones por parte de la Gerencia. Adicionalmente, asesora a la dirección con propuestas técnicas que orienten las actividades del hospital y el uso eficiente de sus recursos.

¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

- Aprovechar el tiempo optimizado para generar conocimiento innovando y adaptándonos a nuevos **procesos**.
- Establecer los lineamientos necesarios junto con el personal del área, que nos permita guiar a la institución al logro de los objetivos propuestos y poder ejecutar el Plan de Desarrollo Institucional planteado por la Gerencia.

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

Desarrollo de un Talento Humano competente, capacitado y con idoneidad para el desempeño de todas las actividades de una manera humanizada y pensando siempre en el paciente, usuario y su familia. Capaz de enfrentarse a los retos y a los cambios que demande la normatividad vigente en salud.

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo que requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

Ejecutar los aspectos técnicos y operativos relacionados con la prestación de los servicios administrativos, financieros, contables, y de apoyo de la entidad, entendiendo como una sola unidad de gestión.

Para tal efecto se deben plantear las siguientes capacitaciones para todo el personal que se encuentra en el servicio.

- Servicio al cliente
- Planeación, comunicación y liderazgo
- Manejo de estrés

- Talento Humanos
- Toma de decisiones
- Comunicación asertiva
- Competencias laborales
- Relaciones interpersonales
- Inteligencia emocional
- Trabajo en equipo
- Comisiones de personal
- Practicas sindicales
- Técnicas de presupuesto
- Otras no especificadas que se puedan presentar y que estén acordes con lo contemplado en la Resolución 3100 de 2018.

Nota: Las capacitaciones que se establezcan en este Plan de Capacitaciones para el personal Asistencial, Misional o de apoyo, serán determinadas para un mínimo de 20 horas mínimo.

Todas las capacitaciones que durante el transcurso de la vigencia, y según el cronograma determinado, los encargados de la capacitacion deberán tener en cuenta dentro de la organización los siguientes aspectos:

- a. Organización del sitio del evento.
- b. Preparar la logística necesaria para llevar a cabo el evento.
- c. Listados de asistencia, a la capacitación.

- d. Resumen de la presentación que será dictada por parte del capacitador (memorias).
- e. Evaluación del capacitador y evaluación de la capacitación.
- f. Registros fotográficos de la asistencia del personal a la capacitación.

Todos los registros de la capacitación y los informes de la misma, deberán entregarse a la Oficina de Gestión de Talento Humano, quienes deberán consolidar toda la información del plan de capacitaciones y evaluar su cumplimiento.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIONES TALENTO HUMANO

8.1 SEGUNDO PASO: clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación.

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, el siguiente paso es clasificarlas y jerarquizarlas. Esto permite determinar cuáles son las más urgentes o importantes.

La manera más usual de clasificar las necesidades de capacitación es la siguiente:

- Las que tiene una persona.
- Las que tiene un grupo en unidad funcional.
- Las de un puesto de trabajo.
- Las que requieren atención inmediata.
- Las que requieren solución a futuro.
- Las que exigen instrucción sobre la marcha.
- Las que precisan instrucción fuera del trabajo.
- Las que la empresa puede resolver por sí misma.
- Las que requieren contratar a capacitadores externos.

Al clasificar las necesidades de capacitación, obtenemos indicadores sobre quién, cuándo y cómo capacitar. Ya clasificadas las podemos jerarquizar de acuerdo con su importancia o prioridad alta, media.

De acuerdo con lo expuesto por los líderes en el método participativo las prioridades en capacitación serían:

8.2 TERCER PASO: Definición de objetivos

El tercer paso en un proceso de formación capacitación continua es establecer los objetivos que se pretende lograr con el programa de formación y capacitación. Este es el momento de fijar que tipo de comportamientos y características se quieren inculcar en los participantes después de que el programa haya sido impartido.

Lo que se quiere también es establecer qué conocimientos se les proporcionará o qué actitudes se buscan. Es necesario establecer con precisión la conducta deseada y las condiciones en que debe producirse de la manera más clara, alcanzable y medible. Esto sirve como norma que permitirá evaluar el rendimiento individual y el programa, los objetivos del plan:

- Afianzar y potenciar la figura Coordinadores, líderes y subgerente técnico científico como capacitadores del recurso humano.
- Facilitar la integración de la formación continua en el modelo de gestión.
- Potenciar los procesos transversales como Calidad y SIAU - racionalizar recursos y ofrecer una oferta formativa única y coherente.
- Potenciar la innovación educativa mediante el uso intensivo de **la TICS** en las actividades formativas.
- Informar, motivar e implicar a los mandos intermedios en el conocimiento y difusión de los objetivos y procedimientos del Plan de Formación.
- Facilitar A Talento Humano información detallada sobre los aspectos más importantes y relevantes de la formación continuada de los profesionales de la área clínica o asistencial

8.3 CUARTO PASO: Establecer cronograma

Para establecer un cronograma de capacitación se tienen que responder las preguntas:

- ¿Qué? (Contenido o temática a exponer).
- ¿Cómo? (Técnicas y ayudas didácticas).
- ¿Cuándo? (Fechas y horarios).
- ¿Con que periodicidad? (tiempos y frecuencia).
- ¿A quién? (Destinatarios).
- ¿Quién? (Instructor o responsable).
- ¿Cuánto? (recursos tecnológicos, físicos, humanos, económicos).

El cronograma contara con dos sesiones, el primero serán los temas transversales dirigido a todos los funcionarios de la entidad Hospitalaria, asistencial y administrativos, y la otra sesión serán los temas específicos por área o unidad funcional, o procesos.

8.4 QUINTO PASO: Ejecución

Luego de diseñar y elaborar el cronograma de formación y capacitación continua debemos llevar a la práctica la ejecución, es decir, ha llegado el momento en el que el instructor, utilizando cierta metodología, imparte los contenidos a los destinatarios en el lugar, horario y fechas programadas.

En este paso es importante cuidar los siguientes aspectos:

- Organizar en una secuencia lógica y didáctica los contenidos.
- Organizar las sesiones de aprendizaje y los materiales que se utilizarán.
- Sensibilizar a los participantes con respecto a los objetivos, contenidos.
- Motivar e involucrar a los participantes.
- Establecer una buena comunicación con los participantes.
- Entender y mantener el control del grupo.
- Vigilar el desarrollo del programa para hacer los ajustes necesarios.

Los objetivos instruccionales posibilitan el diseño metodológico de la estrategia educativa, clarifican y dan mayor eficiencia al proceso educativo, permiten la determinación de

contenidos, recursos, técnicas e instrumentos de evaluación.

8.5 SEXTO PASO: Evaluación de resultados

Para saber si los objetivos que se plantearon fueron alcanzados es necesario realizar una evaluación que permitirá medir los resultados del programa de formación y capacitación. La evaluación debe informar sobre cuatro aspectos básicos:

- La reacción del grupo y de cada participante en cuanto a actitudes.
- El conocimiento adquirido, es decir, qué aprendió y en qué grado.
- La conducta, es decir, qué comportamientos se modificaron.
- Los resultados específicos posteriores al curso.

Para las sesiones educativas se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos:

Construcción de mecanismos de evaluación teniendo en cuenta lo siguiente:

Evaluación inmediata de la capacitación: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el 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.

Evaluación de impacto de capacitación: Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato avalado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y líderes de los procesos involucrados. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación y formación continua del Talento Humano en Salud lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha

adoptado entre otros, los siguientes indicadores.

9. META

La meta principal para la ejecución del plan se establece en el indicador de cumplimiento:

- Nombre del Indicador: Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.
- Fórmula: **(Número de capacitaciones o entrenamiento en el periodo realizadas / Número Total de capacitaciones programadas para la vigencia) * 100.**
- Meta: $\geq 90\%$ (Lograr que el 90% o más de las capacitaciones o entrenamientos programados se realicen durante el período de vigencia).

10. DIAGNÓSTICO

El diseño del Plan se basó en un Diagnóstico de Necesidades de Formación realizado mediante un método participativo con los líderes de cada proceso y el diligenciamiento del formato de cronograma de capacitaciones institucional.

Proceso de Detección: Consiste en identificar las diferencias ("brechas") entre lo que se debería hacer en un puesto y lo que realmente se está haciendo, y las causas de estas.

Técnicas e Instrumentos Utilizados (entre otros):

- Encuesta y Entrevista.
- Observación de la conducta en el trabajo.
- Evaluación de desempeño.
- Método Participativo: Reunión con líderes de área para identificar proyectos, oportunidades de mejora del año anterior, nuevos proyectos y las necesidades de información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales.

11. POBLACIÓN OBJETIVO

El Plan Anual de Capacitación va dirigido a todo el Talento Humano de la entidad:

- Funcionarios.
- Agremiados.
- Contratistas.
- Miembros de Junta Directiva de la entidad.

12. ESTRUCTURA DEL PLAN Y ESTRATEGIA

Estructura del Programa por Área Temática:

1. Técnico-Científica: Temas propios del área asistencial, dirigidos al mejoramiento del puesto de trabajo y la prestación de servicios de salud.
2. Administrativa: Temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y apoyo a los servicios de salud.
3. Humanizada: Temas dirigidos a todo el personal sin diferenciación de perfil (crecimiento personal, autoestima, calidad de vida laboral) que aportan a la atención excelente.

Estrategia Pedagógica (Lineamientos):

- Enfoque Andragógico y Experiencial: Centrado en la experiencia del adulto, utilizando metodologías activas como Aprendizaje Basado en Problemas, Análisis de Casos, Simulacros y Juegos de Roles.
- Pertinencia y Aplicabilidad: Contenidos flexibles, integrando saberes (salud, ciencias sociales, gestión) para resolver retos laborales concretos y de aplicabilidad inmediata.
- Metodologías Híbridas y Flexibilidad: Combinación de teoría y práctica mediante:
 - Entornos Virtuales de Aprendizaje (para accesibilidad y autogestión).

- Entrenamiento en el Puesto de Trabajo (con escenarios reales y mentoría).
- Educación Interprofesional en Salud: Promueve el desarrollo de competencias colaborativas esenciales para el trabajo en equipo, incluyendo comunicación efectiva, resolución de conflictos y liderazgo compartido.

13. PRESUPUESTO

Aunque no se detalla un monto específico, el plan establece la necesidad de definir el componente "¿Cuánto?" como parte del cronograma, lo que se refiere a los recursos tecnológicos, físicos, humanos y económicos. La Gestión del Conocimiento especifica que se deben concretar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación es un proceso sistemático, continuo e integral que va más allá de la asistencia (Ejecución, Evaluación y Seguimiento - Tareas clave), se deberá tener como evidencia los informes de cada una de las capacitaciones realizadas durante la vigencia.

Propósitos de la Evaluación:

- Medición del Aprendizaje: Evidenciar los resultados del aprendizaje (conocimientos, habilidades, destrezas).
- Seguimiento de la Transferencia: Analizar cómo los conocimientos adquiridos se aplican al desempeño laboral diario.
- Evidencia de Impacto: Determinar el efecto de las capacitaciones en los indicadores clave de gestión (calidad, seguridad del paciente, satisfacción).

15. BENEFICIOS DEL PLAN

Los beneficios se centran en el desarrollo del Talento Humano y el mejoramiento de la prestación del servicio:

- Fortalecimiento Profesional: Desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y competencias esenciales.
- Mejora de la Calidad del Servicio: Impacto directo en el mejoramiento continuo de la calidad de la prestación de los servicios.
- Satisfacción del Cliente: Aumento de la satisfacción del cliente interno y externo.
- Productividad: Ayuda a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño.
- Salud y Seguridad: Contribuye a prevenir accidentes y promueve un ambiente laboral más estable.
- Prevención de Obsolescencia: Mantiene actualizados a los trabajadores sobre los avances en sus campos laborales.
- Recurso Humano Calificado: Asegura contar con un Talento Humano motivado, calificado y competente en cada Unidad Funcional.

16. CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	26/01/2026	Elaboración Primera Versión

<p>Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Op. con funciones Jefe Gestión Talento Humano Firma:</p>	Fecha: 08/01/2026
<p>Actualizado por: Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO Cargo: Apoyo Profesional Talento Humano Firma:</p>	Fecha: 14/01/2026
<p>Revisado por: Nombre: KAREN PUYO VELASQUEZ Cargo: Asesor Jurídico Externo Firma:</p>	Fecha: 19/01/2026
<p>Aprobado por: Nombre: JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma:</p>	Fecha: 26/01/2026