



E.S.E.

RAFAEL TOVAR POVEDA


NIT. 900211477-1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 2 de 23

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETIVOS.....	4
3.	ALCANCE	4
4.	ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG4	
5.	MARCO NORMATIVO	4
6.	DEFINICIONES.....	5
7.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	7
8.	EJES Y LINEAS DE CAPACITACIÓN.....	8
9.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC.....	10
10.	EJECUCIÓN.....	13
11.	EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	14
12.	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PERSONAL 2026	15
12.	ARTICULACIÓN CON OTROS PLANES Y PROCESOS INSTITUCIONALES.....	21
13.	ANEXOS.....	21

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 3 de 23

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la ESE Rafael Tovar Poveda para la vigencia 2026 constituye un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan se formula a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación identificado por los líderes de proceso, la evaluación del desempeño, los riesgos institucionales, los requerimientos normativos del sector salud y las prioridades estratégicas de la entidad, con el propósito de mejorar la calidad en la prestación de los servicios, fortalecer la cultura del servicio y generar valor público.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 4 de 23

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Fortalecer las competencias del talento humano de la ESE Rafael Tovar Poveda mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional, la calidad en la prestación de los servicios de salud y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación del talento humano de la ESE.
- Desarrollar competencias técnicas, misionales, transversales y comportamentales.
- Alinear la capacitación con los objetivos institucionales, los riesgos y el MIPG.
- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y organizacional.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a los servidores públicos, trabajadores oficiales y, cuando aplique, contratistas de la ESE Rafael Tovar Poveda, y orienta las acciones de formación y capacitación durante la vigencia 2026 en todas las dependencias, procesos y sedes de la entidad.

4. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El Plan Institucional de Capacitación se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Dimensión Talento Humano, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018. En este sentido, el PIC hace parte del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2026 y contribuye al desarrollo de competencias, al fortalecimiento del desempeño institucional y al logro de los resultados estratégicos de la ESE Rafael Tovar Poveda.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en el marco normativo que regula la capacitación y formación de los servidores públicos, entre el cual se destacan:

- Constitución Política de Colombia

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 5 de 23

- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 612 de 2018
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Normatividad interna vigente de la ESE Rafael Tovar Poveda

6. DEFINICIONES

Capacitación:

Proceso sistemático y planificado mediante el cual se desarrollan y fortalecen las competencias laborales, técnicas, misionales y comportamentales de los servidores públicos, con el fin de mejorar su desempeño individual y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Formación:

Conjunto de acciones educativas orientadas al desarrollo integral del servidor público, que incluyen la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el ejercicio eficiente de sus funciones y responsabilidades.

Competencia Laboral:

Conjunto integrado de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que permiten a un servidor público desempeñar eficazmente las funciones de su cargo, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

Proceso mediante el cual se identifican y priorizan las brechas de competencias del talento humano, a partir del análisis de la evaluación del desempeño, los requerimientos de los procesos, los riesgos institucionales, los cambios normativos y las prioridades estratégicas de la entidad.

Plan Institucional de Capacitación – PIC:

Instrumento de planeación del talento humano que consolida y organiza las acciones de capacitación y formación programadas para una vigencia determinada, orientadas al fortalecimiento del desempeño institucional y al desarrollo de competencias del talento humano.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo – PAE:

Estrategia de capacitación basada en el aprendizaje colaborativo, mediante la cual un grupo de servidores públicos desarrolla conocimientos y habilidades a partir de la solución de problemas reales del entorno laboral, promoviendo la mejora de los procesos y la gestión del conocimiento institucional.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 6 de 23

Educación Formal:

Proceso educativo estructurado que conduce a la obtención de títulos académicos reconocidos por el Estado, impartido por instituciones de educación formal debidamente autorizadas.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

Proceso educativo orientado a complementar, actualizar o profundizar conocimientos y competencias laborales, sin conducir a títulos profesionales, de conformidad con la normatividad vigente.

Modalidades de Capacitación:

Formas a través de las cuales se desarrollan las acciones de capacitación, tales como capacitación presencial, virtual, mixta, autoformación, capacitación interna, capacitación externa y aprendizaje en equipo.

Capacitación Interna:

Acción formativa desarrollada con talento humano propio de la entidad, orientada al fortalecimiento de competencias institucionales y al aprovechamiento del conocimiento interno.

Capacitación Externa:

Acción formativa impartida por entidades externas a la organización, públicas o privadas, especializada en temas técnicos, misionales o transversales requeridos por la entidad.

Evaluación de la Capacitación:

Proceso mediante el cual se mide el grado de cumplimiento, efectividad e impacto de las acciones de capacitación ejecutadas, en relación con los objetivos del Plan Institucional de Capacitación y el desempeño laboral.

Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación:

Conjunto de actividades orientadas a verificar la ejecución, cobertura y cumplimiento del PIC, mediante indicadores y mecanismos de control que permitan la toma de decisiones y la mejora continua.

Talento Humano:

Conjunto de servidores públicos y trabajadores oficiales que, mediante sus competencias y desempeño, contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y a la generación de valor público.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Marco de referencia para la gestión pública que integra sistemas, planes, políticas y prácticas orientadas al logro de resultados, dentro del cual la capacitación hace parte de la Dimensión Talento Humano.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 7 de 23

Valor Público:

Resultados y beneficios que genera la gestión institucional para la ciudadanía, a partir del uso eficiente de los recursos y el fortalecimiento de las capacidades del talento humano.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

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

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

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

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

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes 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 antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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

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

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 8 de 23

específicos.

8. EJES Y LINEAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se estructura a partir de los siguientes ejes, orientados a responder a las necesidades estratégicas, misionales y transversales de la entidad:

- Eje Estratégico: MIPG, planeación, control interno, gestión por procesos.
- Eje Misional: calidad en salud, seguridad del paciente, normatividad sanitaria, atención primaria.
- Eje Transversal: ética, servicio al ciudadano, SST, gestión ambiental, tecnologías de la información.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMÁTICOS		
EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVO	
1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Busca entender el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesamiento de datos e información ✓ Cultura orientada al conocimiento y la innovación ✓ Técnicas y/o métodos de redacción ✓ Discapacidad e inclusión social ✓ Formulación de proyectos ✓ Difundir información para capacitación en temáticas de: Contratación Pública ✓ Gestión de las tecnologías de la información ✓ Gestión Financiera ✓ Gestión documental ✓ Gestión administrativa y del Talento Humano ✓ Relevancia internacional ✓ Capacitación en temáticas de: Planificación, desarrollo territorial y nacional
2. CREACION DEL VALOR PUBLICO	Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción – Reinducción ✓ Capacitación en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento ✓ Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control cada línea de defensa del MECI ✓ Cultura organizacional ✓ Capacitación en política en Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad ✓ Gestión del Cambio ✓ Cultura del Servicio – atención al usuario interno y externo ✓ Trabajo en equipo ✓ Desarrollo de capacidades para el liderazgo
	Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en temáticas de: Big Data ✓ Apropiación y uso de las herramientas tecnológicas ✓ Seguridad digital ✓ Automatización de procesos

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMÁTICOS		
EJES TEMATICOS		
EJES	OBJETIVO	CAPACITACIONES
3. TRANSFORMACION DIGITAL	general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en Instrumentos de georeferenciación ✓ Ética en el contexto digital y manejo de datos
4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual de Buen Gobierno Corporativo ✓ Gobierno en Línea ✓ Participación ciudadana ✓ Servicio al ciudadano ✓ Derecho de acceso a la Información ✓ Derechos humanos ✓ Pensamiento crítico y análisis ✓ Empatía y solidaridad ✓ Sostenibilidad ambiental ✓ Agencia Individual y de Coalición (Actuar por un bien social / Poder junto con otros)
5. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA	Busca formar a las personas que inician con responsabilidades directivas y su continuidad mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional y al modelo de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades gerenciales ✓ Políticas públicas ✓ Gestión eficiente a los recursos ✓ Integridad del servidor público ✓ Fundamentos jurídicos ✓ Toma de decisiones

Fuente: Resolución 0100 No.0300-0122 – 2021

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 11 de 23

9.1. Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó con la reunión de líderes o facilitadores asignados en los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto la construcción de los PAE y las solicitudes de Capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- **Sensibilización**
 - Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación
 - Identificar Facilitadores Internos
 - Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje

- **Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE**
 - Identificar las necesidades Institucionales
 - Identificar el problema para establecer el proyecto
 - Plantear los objetivos de aprendizaje
 - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

- **Consolidación del diagnóstico de Necesidades**
 - Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización
 - Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje
 - Prioridades Institucionales

- **Programación del Plan Institucional**
 - Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados
 - Prioridades Institucionales
 - Estrategias de Aprendizaje viables
 - Mecanismos de evaluación y seguimiento

- **Ejecución del PIC**
 - Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores

- **Control y evaluación de acciones**

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 12 de 23

9.2. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. La estructura del PIC comprende los siguientes subprogramas:

9.2.1. Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- ✓ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- ✓ Estructura Orgánica
- ✓ Productos y Servicios
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Seguridad de la Información Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- ✓ Riesgo Operativo
- ✓ Programas de Bienestar Social y Capacitación
- ✓ Régimen Salarial y Prestacional

9.2.2. Necesidades – Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE

ARTICULACION DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	
ESTRATEGICOS	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
	GESTION Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
	PLANEACION ESTRATEGICA E INNOVACION
	RIESGOS: OPERATIVOS, FINANCIEROS Y DE CORRUPCION
	INDICADORES
	PLANEACION Y GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 13 de 23

	GESTION Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
MISIONALES	GESTION DE PRODUCTOS Y SERVICIOS
APOYO	SEGURIDAD DE LA INFORMACION
	CAPACITACION EN TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN
	ESTADISTICA Y ANALISIS DE DATOS
SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION	ADMINISTRACION DE RIESGO
	AUDITORIAS DE CALIDAD
	PLANEACION ESTRATEGICA EN AUDITORIAS Y EVALUACION
	EVALUACION DE DESEMPEÑO
TRANSVERSAL	CULTURA DEL SERVICIO
	PROTOCOLO DE ATENCION AL CIUDADANO
	TRABAJO EN EQUIPO
	LIDERAZGO

Las siguientes líneas programáticas son el resultado de las directrices brindadas por el DAFP, FURAG y Plan Anticorrupción:

LINEAMIENTOS FURAG/PLAN ANTICORRUPCION
POLITICA Y SISTEMA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO DE CORRUPCION
RENDICION DE CUENTAS PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL
SERVICIO AL CIUDADANO
SECOP II
GOBIERNO EN LINEA
TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
SEGURIDAD DE LA INFORMACION
CONSERVACION DOCUMENTAL - SOPORTES FISICOS
ETICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTION PUBLICA
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
INNOVACION
DERECHO AL ACCESO DE LA INFORMACION
CALIDAD DEL SERVICIO
ORIENTACION DE RESULTADOS

10. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC estará a cargo del Proceso de Gestión del Talento Humano, en articulación con los líderes de proceso, quienes actuarán como enlaces responsables de coordinar, facilitar y garantizar la participación del talento humano en las

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 14 de 23

actividades programadas.

La ejecución de las acciones de capacitación se realizará conforme al cronograma establecido, priorizando las necesidades estratégicas, misionales y transversales de la entidad, y considerando la disponibilidad presupuestal, la pertinencia temática y el impacto esperado en el desempeño institucional. Dependiendo de la naturaleza de la capacitación, estas podrán desarrollarse mediante capacitación interna, externa o a través de la oferta pública, garantizando la correcta planeación, seguimiento y control de cada actividad formativa.

11. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizará de manera permanente, con el propósito de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir la cobertura de la capacitación y evaluar su impacto en el desempeño individual y organizacional.

Este proceso permitirá identificar oportunidades de mejora, realizar ajustes durante la vigencia y generar insumos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del año siguiente, garantizando la coherencia con los objetivos estratégicos de la ESE Rafael Tovar Poveda y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Los indicadores propuestos son:


Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

Cobertura=Total Funcionarios Asistentes * 100
Total, funcionarios

META 2026

Alcanzar una cobertura de capacitación del 90% de los funcionarios de la ESE Rafael Tovar Poveda.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 15 de 23

12. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PERSONAL 2026

El cronograma de capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se estructura a partir del diagnóstico de necesidades, los requerimientos normativos del sector salud, los riesgos institucionales y las prioridades estratégicas de la ESE Rafael Tovar Poveda.

Las capacitaciones programadas buscan fortalecer las competencias técnicas, misionales, estratégicas y transversales del talento humano, garantizando la calidad en la prestación de los servicios de salud, la seguridad del paciente y el cumplimiento de la normatividad vigente. La programación podrá ser ajustada durante la vigencia, conforme a disposiciones normativas o necesidades institucionales emergentes.

12.1. Cronograma Subgerencia Administrativa y Financiera

La programación de este plan de capacitaciones y los temas quedan sujetos acambios, de acuerdo a la normatividad y disposiciones del Gobierno Nacional.

No.	TEMA DE CAPACITACIÓN	PERSONAL A CAPACITAR	CAPACITADOR	FECHA	ÁREA RESPONSABLE
1	Atención A Personas Víctimas De Ataques Con Agentes Químicos	Auxiliar De Enfermería/Conductores /Profesional Universitario enfermer@/Profesional Universitario Medico	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
2	Formación En La Gestión Del Duelo	Auxiliar De Enfermería/Conductores /Enfermeros/Médicos	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
3	Soporte Vital Básico	Auxiliar De Enfermería	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
4	Soporte Vital Avanzado	Profesional Universitario enfermer@/Profesional Universitario Medico	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
5	Atención Integral A Víctimas De Violencia Sexual	Auxiliar De Enfermería/Conductores /Profesional Universitario enfermer@/Profesional	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa


		Universitario Medico /Profesional Universitario Trabajo Social/Profesional Universitario En Psicología/Personal Administrativo Facturador			
6	Atención Pre Hospitalaria	Conductores	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
7	Primeros Auxilios Básicos	Conductores	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
8	Manejo De Extintores	Personal Administrativo, Asistencial De Diferentes Áreas De La Institución	Externa	Tercer Trimestre	Coordinación Administrativa
9	Actualización De Software HASS SQL-CADUCEOS -AQUA	Área Sistemas/Almacén/Contabilidad/Facturación-Asistencial	Externo	Segundo Y Tercer Trimestre	Sistemas
10	Empoderamiento Del Proceso De Facturación	Coordinación Financiera/Técnico Facturación/Facturadores	Externo Auditor de Cuentas Medicas	Segundo Trimestre	Facturación
11	Normatividad Cartera	Coordinación Financiera/Técnico Facturación/Facturadores	Externo Auditor de Cuentas Medicas	Segundo Trimestre	Audidores Médicos
12	Actualización De SIGEPII	Personal Administrativo Y Asistencial De Diferentes Áreas De La Institución	Interno	Primer Segundo Trimestre	Coordinación Administrativa
13	Capacitación De Hojas De Vida	Personal Supernumerarios	Interno	Primer Trimestre	Coordinación Administrativa

14	Resolución 3280 Por Medio De La Cual Se Adoptan Los Lineamientos Técnicos Y Operativos De La Ruta	Auxiliar Administrativo - Cajeros	Auditor De Cuentas Medicas	Segundo Y Tercer Trimestre	Facturación
15	Medicamentos De Control Especial	Profesional Universitario Médicos Y profesional Universitario enfermer@	Regente Farmacia	Segundo Trimestre	Farmacia
16	Farmacovigilancia	Personal Asistencial	Apoyo A La secretaria De Salud Departamental Y Regente De Farmacia	Segundo Trimestre	Farmacia
17	Tecnovigilancia	Personal Asistencial	Apoyo A La secretaria De Salud Departamental Y Regente De Farmacia	Segundo Trimestre	Farmacia
18	Taller Control Del Estrés Y Manejo De Emociones	Todo El Personal De La Ese	Interna	Primer Trimestre	SST
19	Taller En Nutrición Y Estilos De Vida Saludables	Todo El Personal De La Ese	Interna	Primer Trimestre	SST
20	Acoso Laboral	Todo El Personal De La Ese	Interna	Primer Trimestre	SST
21	Funciones Y Responsabilidades Del CCL	CCL	Profesional SST	Segundo Trimestre	SST
22	Funciones Y Responsabilidades Del COPASST	COPASST	Profesional SST	Segundo Trimestre	SST

23	Taller Organización Del Trabajo Con Enfoque En Manejo Del Tiempo	Todo El Personal De La E.S.E.	Psicólogo	Tercer Trimestre	SST
24	Investigación De Accidentes De Trabajo	COPASST	Profesional SST	Tercer Trimestre	SST
25	Legislación Ambiental Y Sanitaria Vigente	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Primer Trimestre	Ing. Ambiental
26	Riesgos Ambientales Y Sanitarios Por El Inadecuado Manejo De Los Residuos Generados En Atención En Salud Y Otras Actividades	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Segundo Trimestre	Ing. Ambiental
27	Contenido Del Plan De Gestión Integral De Residuos Generados En La Atención En Salud Y Otras Actividades PGIRASA	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Segundo Trimestre	Ing. Ambiental
28	Organigrama Y Responsabilidades Asignadas	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Segundo Trimestre	Ing. Ambiental
29	Manejo Integral De Residuos Hospitalarios	Todo El Personal De La E.S.E.	Contratista Saida	Tercer Trimestre	Ing. Ambiental

30	Manual De Limpieza Y Desinfección	Personal Expuesto A Riesgo Biológico Y/O Químico	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Tercer Trimestre	Ing. Ambiental
31	Lineamientos Manejo De La Desnutrición - Resolución 2350 De 2020	Médicos, Auxiliares De Enfermería Y Enfermeros	Nutricionista		Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
32	Interrupción Voluntaria Del Embarazo	Médicos, Auxiliares De Enfermería Y Enfermeros	Médico	Primer Trimestre	Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
33	Lineamientos Programa Tb - Resolución 227	Médicos, Auxiliares De Enfermería Y Enfermeros	Profesional Universitario Enfermero	Primer Trimestre	Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
34	Estrategia Emtni Plus	Profesional Universitarios Médicos	Todo El Personal	Segundo Trimestre	Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
35	Socialización De Las Coberturas 2024 - 2025	Profesional Universitario Enfermero	Auxiliar Enfermería-Vacunación	Primer Trimestre	Área Vacunación
36	Cambios En El Esquema De Vacunación En Las Dosis Del Primer Refuerzo (18 Meses) Y Segundo Refuerzo (5 Años)	Profesional Universitario Enfermero	Auxiliar Enfermería-Vacunación	Primer Trimestre	Área Vacunación
37	Cambios En El Esquema De Vacunación En Las Dosis Del Segundo Refuerzo (5 Años)	Profesional Universitario Enfermero	Auxiliar Enfermería-Vacunación	Segundo Trimestre	Área Vacunación
38	Importancia De La Fase Preanalítica En El Laboratorio Clínico.	Auxiliar De Enfermería	Interno	Primer Trimestre	Laboratorio Clínico

39	Toma De Muestra Para Viruela Sísmica. Monkeypos	Auxiliar De Enfermería	Interno	Segundo Trimestre	Laboratorio Clínico
40	Guía Para El Diagnostico De Leishmaniasis.	Auxiliar De Enfermería	Interno	Segundo Trimestre	Laboratorio Clínico
41	Capacitación En Hemoclasificaciones	Auxiliar De Enfermería	Interno	Segundo Trimestre	Laboratorio Clínico
42	Coloraciones	Auxiliar De Enfermería	Interno	Tercer Trimestre	Laboratorio Clínico
43	Guía Para El Diagnostico Y El Tratamiento E La Enfermedad De Chagas	Auxiliar De Enfermería	Interno	Tercer Trimestre	Laboratorio Clínico
44	Transporte De Muestra En Triple Embalaje.	Profesional Universitario Enfermeras Y Auxiliares De Enfermería, profesional Universitario Médicos, Personal Administrativo	Interno	Cuarto Trimestre	Laboratorio Clínico
45	Toma De Muestras	Auxiliares De Enfermería	Interno	Primer o Segundo Tercer Y Cuarto Trimestre	Laboratorio Clínico

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 21 de 23

CAPACITACIÓN DE GESTIÓN - ARL

Las capacitaciones de gestión desarrolladas con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL hacen parte integral del Plan Institucional de Capacitación y están orientadas a la prevención de riesgos laborales, el fortalecimiento de la cultura de autocuidado y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

TEMA	EMPRESA
Cómo Atender Una Emergencia	ARL
Riesgo Químico, SGA	ARL
Técnicas De Evacuación, Prevención De Incendios, Manejo De Extintores Y Primero Auxilios	ARL
Brigadista Por Un Dia	ARL
Riesgo Biológico	ARL
Factores De Riesgo Presentes En El Lugar De Trabajo Y Cómo Prevenirlos	ARL
Accidentes De Trabajo Y Enfermedades Laborales	ARL
Salud Visual En El Trabajo	ARL
Prevención De Trastornos Osteomusculares	ARL
Riesgo Psicosocial	ARL


12. ARTICULACIÓN CON OTROS PLANES Y PROCESOS INSTITUCIONALES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Acción Institucional, garantizando coherencia en la gestión del talento humano y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE Rafael Tovar Poveda.


Así mismo, el PIC se integra con los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad, el Sistema de Control Interno y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo el desempeño institucional y la generación de valor público.

13. ANEXOS




Hacen parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC los anexos que soportan su formulación y ejecución, tales como el cronograma detallado de capacitaciones, el diagnóstico de necesidades de capacitación, los listados de asistencia, las evaluaciones de capacitación y

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 22 de 23

demás registros que evidencien el cumplimiento de las actividades programadas durante la vigencia 2026.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código: AP-GTH-FCI-P001
		Versión: 02
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 23 de 23

1. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Ajuste del Plan Institucional de Capacitación – vigencia 2026, en cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	27/1/2026
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Nombre: Misael Chaguala Macera Cargo: Técnico Administrativo Recursos Humanos	Nombre: Denis Hoyos González Cargo: Profesional de Apoyo Oficina de Planeación	Nombre: Maily Nayiver Collazos Medina Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero