

**RESOLUCIÓN No. 10.39.055 DE 2025**  
**(Enero 29)**

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2025

**EL GERENTE DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004 señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destreza, 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, para lo cual las unidades de personal, de conformidad con las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública, formularán planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos.

Que el literal c) del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998, establece la periodicidad mínima de un (1) año para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para las entidades, de manera conjunta con la Comisión de Personal, la cual adicionalmente, vigilará su ejecución.

Que mediante el decreto No. 4665 de 29 de Noviembre de 2007 adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública conjuntamente con la Escuela Superior de Administración Pública formularon la segunda edición de fecha Mayo 30 de 2010, denominada: Nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.

Que de acuerdo con la Circular 100-010-2014 expedida por la Función Pública, en la cual se dictan orientaciones en materia de capacitación y formación para los empleados públicos. Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, por el cual se establece el "Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública", señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. De igual forma, el artículo 2.2.9.2 del mismo Decreto establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Grupo de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., sensibilizó el Programa Institucional de Capacitación al grupo Directivo, Coordinadores y responsables de procesos y a los integrantes de la Comisión de Personal, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015, realizado bajo el estudio técnico que sirvió de instrumento de base para la formulación de este Plan y, que orienta al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los Servidores Públicos.

En mérito de lo expuesto,

**RESOLUCIÓN No. 10.39.055 DE 2025**  
**(Enero 29)**

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2025

**RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.** Adoptar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN para la vigencia de 2025, para el Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO 2°.** Que dentro del presupuesto de la entidad existe una disponibilidad inicial de veinticinco millones (\$25.000.000) de pesos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación a la cual queda supeditada su ejecución para la presente vigencia.

**ARTICULO 3°.** La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**ARTICULO 4°.** Enviar copia del presente acto administrativo a la oficina de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para los fines pertinentes.

**ARTICULO 5°.** El Plan Institucional de Capacitación GT-PL-003 V1 del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. hace parte de la presente resolución.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Agua de Dios, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).



**ANTONIO RUIZ FLOREZ**  
**GERENTE**

Proyectó: Diana Alejandra Cortés Garzón – Coordinador GIT de Talento Humano.   
Revisó: Luis Jerónimo Pérez Pérez – Asesor Jurídico

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN “PIC”**

**VIGENCIA 2025**

**ELABORADO POR:**

**COORDINACION GRUPO INTERNO DE TRABAJO  
DE TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**

**MACROPROCESO ESTRATEGICO**

**PROCESO TALENTO HUMANO**

**2025**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	ALCANCE .....	4
4.	DEFINICIONES.....	4
5.	MARCO NORMATIVO .....	5
6.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	7
7.	EJECUCIÓN PIC 2024.....	8
8.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 2025.....	8
9.	DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
9.1	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	12
10.	RESPONSABLES .....	15
11.	PRESUPUESTO PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
12.	REGISTROS .....	15
13.	MEDICIÓN.....	16
14.	ANEXOS.....	17
15.	REFERENCIAS.....	17
16.	APROBACIÓN.....	18
17.	CONTROL DE CAMBIOS.....	18

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO</b>
		GC-FO-010 V2
		<b>CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO</b>
		GT-PL-003 V1
		<b>PÁGINA</b>
		Página 3 de 18

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., tiene como objetivo fortalecer el desarrollo continuo de nuestro personal, alineando las acciones formativas con las necesidades estratégicas y operativas de la institución. En un entorno de salud que cambia constantemente, es fundamental que nuestros colaboradores estén bien preparados para enfrentar los desafíos y brindar una atención de calidad, centrada en el paciente y su familia.

Este plan refleja el compromiso institucional de fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua, asegurando que todo el personal posea las competencias y habilidades necesarias para cumplir con los estándares de excelencia en la atención. Además, se integra con las políticas y lineamientos nacionales, así como con los requisitos del Sistema Único de Habilitación y los principios establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Mediante programas de inducción, actualización, especialización y formación continua, este plan tiene como meta fortalecer el desempeño tanto individual como colectivo, contribuyendo a la mejora de los procesos institucionales y garantizando el cumplimiento de los requisitos normativos en el ámbito de la salud. Por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación 2025 es una herramienta esencial para el crecimiento profesional de nuestro equipo y para el éxito de nuestra misión como proveedores de servicios de salud de calidad.

## 2. OBJETIVO

Fortalecer las habilidades del personal del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. a través de la educación continua y la capacitación para el desarrollo y el trabajo, con el objetivo de mejorar su desempeño, optimizar los procesos y contribuir a la mejora continua de la calidad de nuestros servicios, alineándose también con los planes institucionales y estratégicos de la entidad.

### **Objetivos específicos:**

- Identificar las necesidades de aprendizaje de los servidores públicos utilizando la metodología adecuada, y atender estas necesidades a través del plan Institucional de Capacitación.
- Integrar a los servidores en la cultura organizacional y en el sistema de valores de la entidad, familiarizándolos con el servicio público, instruyéndolos sobre la misión, visión y objetivos de la entidad, y fomentando un sentido de pertenencia a través del programa de Inducción y reinducción Institucional.
- Fortalecer las competencias laborales y las responsabilidades individuales de los servidores, mejorando sus habilidades y el desempeño en sus funciones, con el fin de alcanzar los resultados y objetivos institucionales establecidos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.

### 3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación se desarrollará en la vigencia del 2025, dirigido a todo el Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., conforme a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas en los grupos de trabajo, con el fin de fortalecer las competencias de los colaboradores, trascendiendo en el desempeño de sus funciones con eficiencia y eficacia.

### 4. DEFINICIONES

**CAPACITACION:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación informal y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

**COMPETENCIA:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC).

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

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona y que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, estructurada en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007

**EDUCACIÓN INFORMAL** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

**EDUCACIÓN CONTINUADA.** Se entiende como el entrenamiento posterior a la formación inicial que ayuda al profesional a mantenerse actualizado o adquirir conocimientos pertinentes a su actividad laboral para mejorar su idoneidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Es un mecanismo muy eficaz para actualizar conocimientos, motivar, capacitar y habilitar el personal de salud para el mejoramiento del servicio que presta.

**INDUCCIÓN:** Es el proceso de bienvenida del nuevo talento humano, brindándole una orientación y motivación a integrarse a la cultura organizacional, teniendo un conocimiento y acercamiento con la institución en la que va a laborar.

**ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** es un complemento a la inducción que la entidad debe darle al funcionario, una vez se posesiona en el respectivo empleo o en el caso de firmar un contrato de trabajo individual, para efectos de que el empleado no solamente alcance los objetivos de la inducción, sino que, además, asimile en la práctica sus oficios y que hacer, acomodándose a los fines y cometidos de la entidad y

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO</b>
		GC-FO-010 V2
		<b>CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO</b>
		GT-PL-003 V1
		<b>PÁGINA</b>
		Página 5 de 18

en esa medida, continuar prestando un servicio de buena calidad, eficiente y eficaz. (Dirección de Políticas de Administración Pública – DAFP).

**FORMACIÓN:** es entendida en la normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, publicidad, responsabilidad y transparencia).

**RE-INDUCCIÓN:** Es un proceso dirigido a actualizar a los servidores públicos en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada dos años, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

## 5. MARCO NORMATIVO

**Constitución Política:** Artículo 54 de la “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

**Decreto Ley 1567 de 1998** Reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado. Este Decreto define el proceso de capacitación como *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 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, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral.*

**Ley 909 del 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

**Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998. Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

**Decreto 612 de 2018**, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

**Ley 1952 de 2019** Código Disciplinario Único, Artículo 37. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

**Ley 1960 de 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3. “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO</b>
		GC-FO-010 V2
		<b>CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO</b>
		GT-PL-003 V1
		<b>PÁGINA</b>
		Página 6 de 18

y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

**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. 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

**Decreto 2539 de 2005** Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos.

**Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).** 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 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública,** Título 9 Capacitación

**Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.** *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”*

**“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** *El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.*

*La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”*

**“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.** *En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*

*La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.*

*Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”*

**“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

**Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.** Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

**Resolución 3100 de 2019.** Por la cual se definen los procedimientos y condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar los servicios y se dictan otras disposiciones. Considerar los estándares definidos por servicios para el Talento Humano quien debe demostrar su formación y competencia.

**Circular Externa No. 100-010 de 2014.** Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

**Decreto 612 de 2018,** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

**CIRCULAR CONJUNTA No. 100-003–2024.** De Directora De La Unidad Para La Implementación Del Acuerdo De Paz De Colombia Y Director (E) Del Departamento Administrativo De La Función Pública.

## 6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

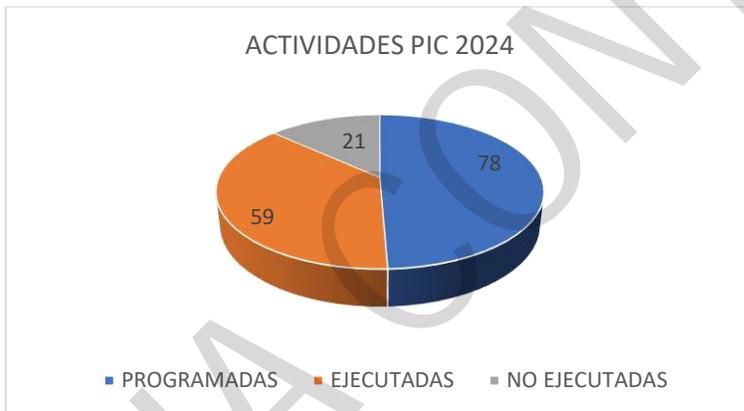
La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 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.

- **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- **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.

## 7. EJECUCIÓN PIC 2024

Durante la vigencia de 2024 se alcanzó un 78% de ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, lo que refleja un esfuerzo significativo en la implementación de las actividades programadas, se identificó que un 22% de las actividades previstas (21 en total) no fueron ejecutadas. Este porcentaje puede ser indicativo de diversos factores, como la falta de disponibilidad dificultades logísticas por la complejidad de los temas, o la falta de priorización de algunas capacitaciones.

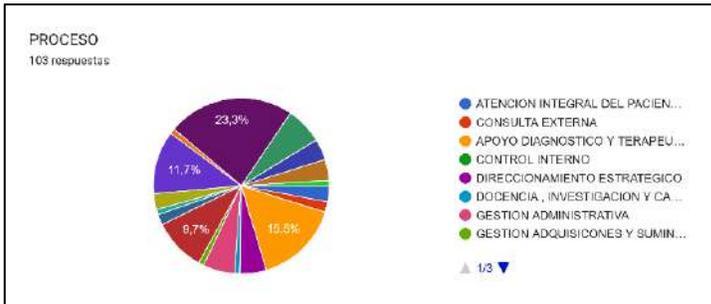


Para la vigencia 2025 se busca fortalecer el proceso de seguimiento durante la ejecución del plan de capacitaciones, para identificar y resolver cualquier inconveniente de manera oportuna. Esto podría incluir la flexibilidad en la ejecución, considerar la posibilidad de reprogramar las actividades no ejecutadas dentro del mismo periodo o trasladarlas a un periodo posterior con el fin de no perder el enfoque en el desarrollo continuo del personal.

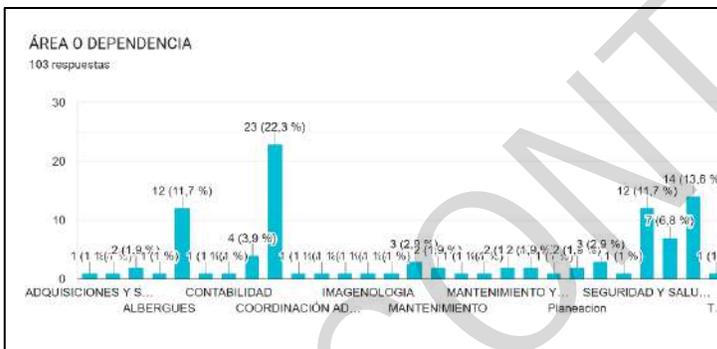
## 8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 2025

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la institución orientar la estructuración y el desarrollo de un plan que fortalezca los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de los funcionarios y colaboradores, con el fin de contribuir al logro de los objetivos misionales del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

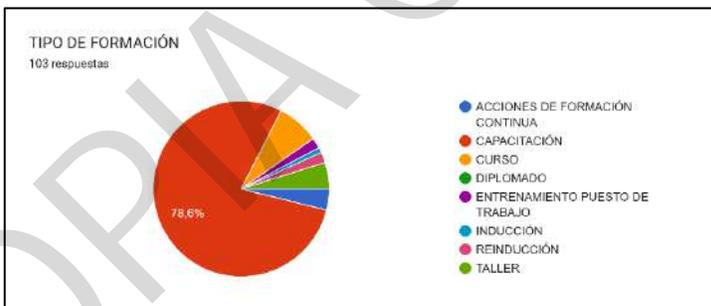
El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en aras de fortalecer los procesos de capacitación institucional diseño un formulario de Identificación de necesidades de capacitación 2025, el cual fue enviado y diligenciado por parte de los coordinadores de grupo de trabajo, como insumo para la proyección del presente plan, arrojando los siguientes resultados:



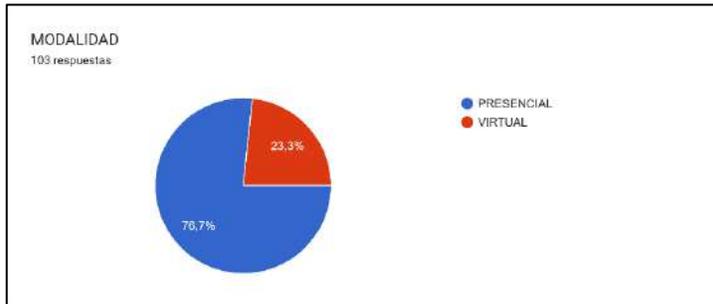
Participación de todos los procesos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., con un total de 103 respuestas, las cuales fueron tabuladas y algunas unificadas al solicitar el mismo tema de capacitación.



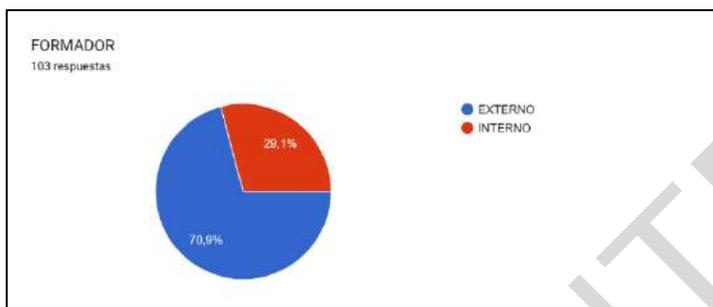
La mayor necesidad de capacitación se encuentra en la coordinación asistencial de la entidad.



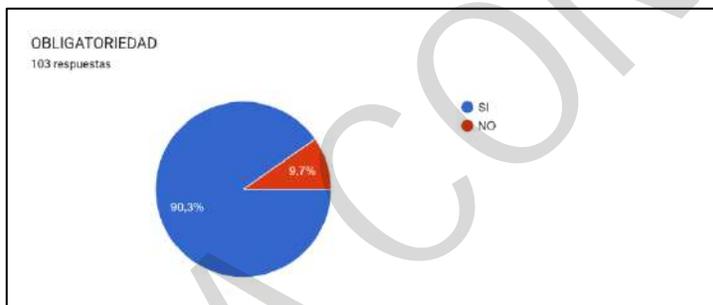
Con un 78.6% el mayor requerimiento en tipo de formación se concentra en las capacitaciones, seguido de 7.8% curso, 1.9% entrenamiento de puesto de trabajo, 1% inducción, 1.9% reinducción, 4.9% taller, 3.9% acciones de formación continuada,



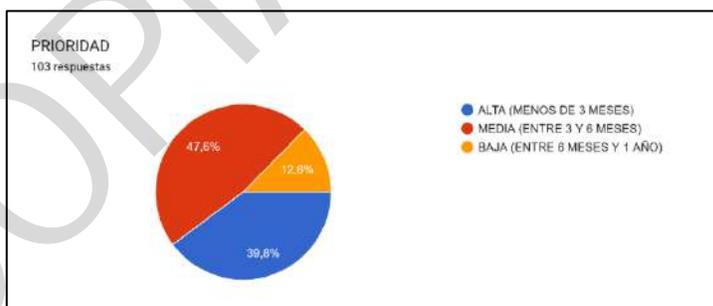
En cuanto a modalidad un 76.7% solicitan se realice de manera presencial y un 23.3% de manera virtual.



El tipo de formador de preferencia se solicita externo con un 70.9% e interno con un 29.1%.



Se evidencia una obligatoriedad normativa del 90.3%.

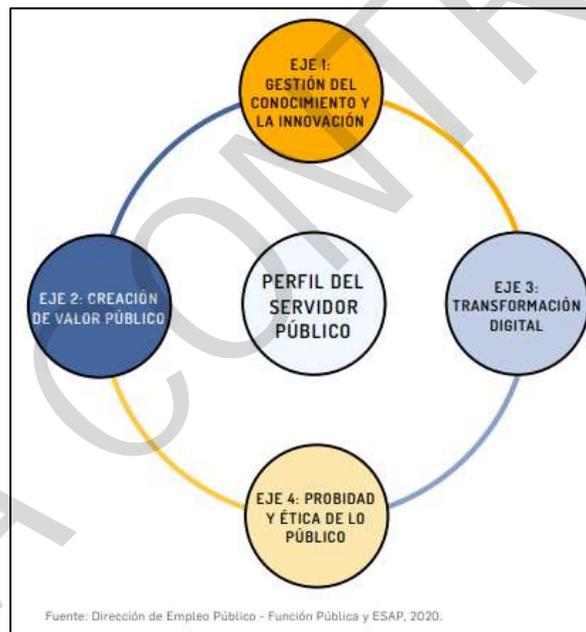


La necesidad de los temas concentra un 39.8% como alta (menos de 3 meses), 12.6% media (entre 3 y 6 meses) y 47.6% baja (entre 6 meses y un 1 año).

## 9. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, donde la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor clave, ya que facilita la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público, promoviendo su desarrollo mediante las competencias laborales, permitiendo perfilar capacidades que, finalmente, se transforman en comportamientos que optimizan el desempeño. Dicho desempeño está orientado a lograr resultados concretos, medibles y cuantificables, alineados con el propósito de las entidades del Estado. En conjunto, esto garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que guían la acción estatal. Por esta razón, el talento humano se ha consolidado como el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., el Plan Institucional de Capacitación (P.I.C) es un proceso que vincula el direccionamiento estratégico con las necesidades de aprendizaje de los equipos de trabajo. Su objetivo es desarrollar y fortalecer las competencias del talento humano, alineándolos directamente con la gestión de resultados. Además, se consideran los Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, que son:



**Eje 1, Gestión del Conocimiento y la Innovación:** destaca la importancia del conocimiento como un activo clave en las organizaciones públicas, ya que permite diseñar, gestionar y ofrecer bienes y servicios a los grupos de valor. Sin embargo, a menudo los datos e información no circulan de manera óptima ni están fácilmente disponibles para todos los empleados, lo que dificulta su gestión. Para mejorar esta situación, es necesario identificar y sistematizar tanto el conocimiento explícito (documentos, planes, investigaciones, etc.) como el tácito (experiencia y habilidades aplicadas por los empleados), para asegurar su adecuada aplicación en los servicios y bienes ofrecidos.

**Eje 2, Creación de Valor Público:** se enfoca en la capacidad de los servidores públicos para tomar decisiones e implementar políticas que generen satisfacción en los ciudadanos y fortalezcan la confianza y legitimidad en

la relación Estado-ciudadano. Esto requiere fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos públicos, alineando sus decisiones con una gestión orientada al conocimiento y al uso eficiente de los recursos, para cumplir con las metas y objetivos establecidos en la planeación estratégica de la entidad.

**Eje 3, Transformación Digital:** se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias para aprovechar los beneficios de la digitalización de procesos y la implementación de tecnologías de la información y comunicación (TIC). Este cambio se impulsa por la influencia de las TIC, que transforman los procesos tradicionales. En este contexto, el Gobierno nacional establece lineamientos para guiar esta transformación digital, adaptando las organizaciones a los nuevos desafíos tecnológicos.

**Eje 4, Probidad y Ética de lo Público:** se basa en la importancia de la ética en el servidor público, entendida como un rasgo fundamental de su identidad. Según Bloom (2008), la identificación con valores, comportamientos y actitudes de figuras significativas del entorno social es un impulso inherente en las personas. Además, todo individuo busca mejorar y proteger su identidad. En este contexto, la ética pública debe ser el principal rasgo de identidad del servidor público, orientado a servir con integridad y compromiso para el bienestar de la sociedad. Pastrana (2018) también resalta que la identidad, desde un punto de vista filosófico, es lo que define a los actores, en este caso, las entidades públicas y el Estado, y motiva el comportamiento hacia el servicio público con el fin de mejorar la sociedad colombiana.

### 9.1 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El plan institucional de capacitación está conformado con los siguientes programas, orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y mejora del desempeño académico y laboral.



## PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de **inducción** institucional está dirigido al talento humano que se vincula al SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. Su objetivo es integrar al trabajador a la cultura organizacional, facilitar su adaptación e integración, así como dar a conocer el direccionamiento estratégico institucional y promover su comprensión, con el fin de fomentar el sentido de pertenencia y compromiso, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, proporcionándoles información esencial sobre la cultura organizacional, políticas internas, normas de seguridad, plataforma estratégica y procedimientos específicos de su área de trabajo, para facilitar su adaptación y asegurar que comprendan sus roles y responsabilidades.

**Periodicidad:** Este programa se realiza de manera única o dentro de un plazo corto desde el ingreso del empleado. Generalmente, se lleva a cabo durante los primeros días o semanas de trabajo.

**Reinducción:** Estos programas están orientados a actualizar a los empleados que ya forman parte de la institución, sobre cambios en políticas, procedimientos, protocolos, o cualquier aspecto relevante para su desempeño. También pueden incluir temas de refresco sobre cultura organizacional, y reforzar valores clave. Está dirigido al personal ya existente, que puede ser llamado a participar para actualizarse sobre nuevos protocolos o mejorar su conocimiento sobre áreas que han evolucionado dentro de la organización.

**Periodicidad:** Los programas de reinducción pueden tener lugar de forma periódica, con frecuencia anual o bien, en respuesta a cambios organizacionales importantes. También puede programarse cuando se implementan nuevos procedimientos, políticas o tecnologías.

### Temática:

- **Cultura organizacional y valores institucionales:**

La cultura organizacional constituye la base sobre la cual se fundamenta el desarrollo y el crecimiento de nuestra institución. En este sentido, promover una cultura sólida y alineada con los valores institucionales es esencial para fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso de todos los colaboradores con los objetivos estratégicos establecidos. La cultura organizacional no solo define el ambiente interno, sino que también influye en la manera en que la institución interactúa con la sociedad, sus stakeholders y sus colaboradores.



- **Políticas y procedimientos internos:** Incluye información sobre las normativas internas que regulan la operación del hospital, como la gestión de horarios, comportamientos esperados, temas relevantes de talento humano, políticas institucionales, entre otros.

- **Protocolos de seguridad y prevención:** Información detallada sobre protocolos de seguridad laboral, gestión de emergencias, medidas de prevención de infecciones y bioseguridad, especialmente relevante en entornos hospitalarios; seguridad y salud en el trabajo.

- **Derechos y deberes del personal:** Se proporciona una orientación clara sobre los derechos de los trabajadores, así como sus responsabilidades y la ética profesional esperada dentro de la institución.
- **Procedimientos clínicos y operativos:** Para el personal asistencial, se incluyen pautas relacionadas con la atención al paciente, protocolos médicos y administrativos, manejo de equipos y medicamentos, calidad, seguridad del paciente, entre otros.
- **Uso de sistemas tecnológicos:** Capacitación sobre el uso de software hospitalarios, gestión de historias clínicas electrónicas, y otros sistemas internos.
- **Desarrollo profesional y formación continua:** enfoque en el desarrollo personal y profesional, así como en las oportunidades de capacitación y avance dentro de la organización.

Este proceso está a cargo del Grupo de Trabajo de Talento Humano y de los coordinadores y/o líderes de las diferentes áreas, se debe garantizar la asistencia de todo el personal que ingresa independiente de su vinculación o contratación.

- Empleados Públicos.
- Trabajadores Oficiales.
- Personal por prestación de Servicios.
- Personal que realice practicas Formativas.

#### Modalidad de Ejecución

- **Sesiones presenciales:** Se realizan reuniones en las que se presentan los temas clave mediante exposiciones, talleres interactivos o charlas.
- **Capacitación en línea:** Para asegurar que todos los empleados puedan acceder a la información relevante, mediante el uso de las TICS, plataformas digitales.
- **Mentoría o asignación de tutores:** Los nuevos empleados pueden ser asignados a un mentor o tutor, otro funcionario de la dependencia donde sea asignado quien les guiará en sus primeras semanas, promoviendo una integración más efectiva.

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



En cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley 1562 de 2012 (julio 11), por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y demás normas concordantes, el área de Talento Humano cuenta con un programa especial para la seguridad y salud en el trabajo que cuenta con el plan de educación anual y que hace parte anexa del presente programa.

#### ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



El entrenamiento en el puesto de trabajo debe incluir instrucciones claras y precisas sobre la identificación de peligros, la valoración y el control de riesgos a los que el trabajador está expuesto. Además, se deben proporcionar las normas, protocolos y políticas de seguridad necesarias para ejecutar su trabajo de manera segura, previniendo accidentes laborales y enfermedades profesionales. Todo esto debe realizarse conforme a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 10. RESPONSABLES

- **Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano:** Seguimiento al cumplimiento del PIC, conforme a cronograma, promoviendo la colaboración y comunicación entre los equipos, en conjunto con de la los coordinadores de grupos internos de trabajo, con el fin de que los objetivos del plan se cumplan de forma eficiente y efectiva.
- **Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo:** Son responsables de trabajar en equipo con la coordinación del GIT de Talento Humano, para llevar a cabo lo planeado, facilitando tiempo y espacios para que la temática llegue a los servidores públicos.
- **Servidores públicos:** tienen el deber de cumplir con la asistencia a los programas institucionales del PIC.
- **Comisión de Personal:** Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y su seguimiento (Ley 909 de 2004).

## 11. PRESUPUESTO PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Resolución N°10.39.742 del 31 de diciembre de 2024, medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Agua de Dios, E.S.E para la vigencia fiscal del 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 en la que se contempla el presupuesto para implementación del programa de capacitación, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje y la relación costo-beneficio de la oferta formativa externa, El desarrollo de acciones formativas externas podrán ser gratuitas y se tomara en cuenta el concepto comisión de servicios por capacitación. Presupuesto inicial de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000) M/CTE.

## 12. REGISTROS

Los soportes generados en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación deberán reposar en original en la Oficina de Talento Humano, bajo la responsabilidad de custodia que ello implica, para lo cual se definen las siguientes responsabilidades.

SOPORTE	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, formatos de inducción o entrenamiento en el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reintroducción serán responsabilidad de los capacitadores.</li> <li>▶ Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC.</li> <li>▶ Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a Talento Humano.</li> </ul>
Formatos de evaluación de conocimientos pre – test / pos test	▶ Las evaluaciones o test específicos de cada capacitación, serán responsabilidad de los capacitadores, quienes conocen el tema.
Formato proyecto de aprendizaje	▶ Los orientadores deberán diligenciar formato y entregar en medio físico y/o magnético a Talento Humano.
Formato de encuesta de satisfacción	▶ El objetivo es evaluar el nivel de satisfacción de la capacitación,

de capacitación.	el orientador deberá entregar formato diligenciado a Talento Humano.
Informe de resultados del PIC.	► El informe se genera y consolida en Talento Humano para evaluar la gestión del PIC al cierre de la vigencia.

### 13. MEDICIÓN

Nº	Nombre	Formula		Utilidad
1	<b>% Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación</b>	Numerador	Actividades Ejecutadas	Corresponde al porcentaje de acciones formativas ejecutadas respecto de las programadas en el plan.
		Denominador	Actividades Programadas	

#### IMPACTO DE LA CAPACITACION

El impacto que pueda generar la capacitación se puede reflejar en indicadores claves de otros procesos:

- Aumento del Nivel de Satisfacción del usuario en relación al servicio
- Disminución de quejas y reclamos
- Disminución de eventos adversos
- Adherencia a Guías y Protocolos
- Cumplimiento de Estándares de habilitación en salud
- Disminución de la accidentalidad laboral
- Conceptos de Auditoria Favorables
- Evaluación del Desempeño destacada o Sobresaliente
- Mejora de los procesos y procedimientos institucionales

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el procedimiento de capacitación, Talento Humano efectuara la medición oportuna y verificarán conjuntamente el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar y de dar el reporte de resultados de gestión de capacitación

Sin perjuicio de lo anterior y con observancia de las necesidades institucionales, es preciso aclarar las actividades están en continuo mejoramiento y por tanto son susceptibles de los ajustes, complementos o replanteamiento a que haya lugar.

## 14. ANEXOS

- Anexo No. 1 Cronograma del plan institucional de capacitaciones vigencia 2025.

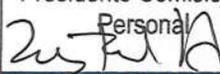
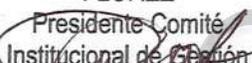
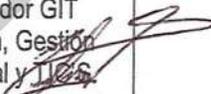
## 15. REFERENCIAS

- *Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- *Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- *Decreto 612 de 2018 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>
- *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020.* (s/f). Gov.co. Recuperado de [https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34208239](https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)
- *Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>
- *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- *Decreto 1227 de 2005 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- *Decreto 2539 de 2005 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17318>
- *Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Entidades Nacionales, O. Y., Gobernaciones, Y., & Municipales-Rama Ejecutiva-. A. D. (s/f). DE: DIRECTORA DE LA UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO DE PAZ DE COLOMBIA y DIRECTOR (E) DEL. Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/circular-conjunta-100-003-2024-dafp-unidad-implementacion-acuerdo-paz#:~:text=Se%20orienta%20hacia%20la%20transformaci%C3%B3n,la%20garant%C3%ADa%20e%20los%20derechos.>
- *Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- *Ley 1064 de 2006 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854>
- *Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>
- *Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado el 7 de enero de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

 <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	CODIGO Y VERSION DEL FORMATO
	GC-FO-010 V2
	CODIGO Y VERSION DEL DOCUMENTO
	GT-PL-003 V1
	PAGINA
	Página 18 de 18

- (S/f). Gov.co. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/normatividad\\_nuevo/resoluci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf](https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/resoluci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf)

## 16. APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	Vo.Bo. SGC
 DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN Coordinador GIT de Talento Humano	 ZULLEY MARIORY FUENTES ÁLVAREZ Presidente Comisión de Personal	 ANTONIO RUIZ FLÓREZ Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2025	 CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y IICG
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025

## 17. CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN	29/01/2025	UNO

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	SERVICIO AL CLIENTE	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	SEGURIDAD DEL PACIENTE	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	TALLERES DE SEGREGACIÓN DE RESIDUOS, MOVIMIENTO INTERNO, DESACTIVACIÓN DE RESIDUOS, ALMACENAMIENTO, PLAN DE CONTINGENCIAS SANITARIAS, MANEJO DE RESIDUOS COVID-19 Y VACUNACIÓN COVID-19	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	MARZO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	PLAN DE CUIDADO DE ENFERMERÍA	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	MARZO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	LAVADO DE MANOS - ESTRATEGIA MULTIMODAL	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	USO Y MANEJO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS Y PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	RESOLUCION 3100/2019 RESOLUCION 1552 RESOLUCION 2175	80	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	AISLAMIENTO DE PACIENTES	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	SISTEMA DE INFORMACION PARA LA CALIDAD	RESOLUCION 3100/2019	30	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	PROCESO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	PBS LEY 100/93	30	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	FARMACOVIGILANCIA	RESOLUCION 3100/2019	80	PRESENCIAL	EXTERNO	JULIO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	GESTION DEL DUELO	RESOLUCION 3100/2019	80	VIRTUAL	EXTERNO	AGOSTO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
<b>APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO</b>	<p>ANEXO 5 RESOLUCIONES 482 DE 2028 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.</p> <p>1. INFORMACIÓN ADECUADA SOBRE LOS RIESGOS PARA LA SALUD DERIVADOS DE SU EXPOSICIÓN OCUPACIONAL, YA SE TRATE DE UNA EXPOSICIÓN NORMAL O UNA POTENCIAL.</p> <p>2. INSTRUCCIÓN Y CAPACITACIÓN ADECUADA EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD INCLUYENDO LAS LECCIONES APRENDIDAS DE INCIDENTES Y EXPOSICIONES ACCIDENTALES. TEÓRICO/PRÁCTICA OFICIAL DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA. TRABAJADORES OCUPACIONALMENTE EXPUESTOS ANTIGUOS</p> <p>3. INFORMACIÓN ADECUADA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS ACTOS DE LOS TRABAJADORES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.</p> <p>4. INFORMACIÓN APROPIADA A LAS TRABAJADORAS QUE POSIBLEMENTE TENGAN QUE ENTRAR EN ZONAS CONTROLADAS O ZONAS SUPERVISADAS SOBRE:</p> <p>4.1 LOS RIESGOS QUE LA EXPOSICIÓN DE UNA MUJER EMBARAZADA SUPONE PARA EL EMBRIÓN O EL FETO.</p> <p>4.2 LA IMPORTANCIA DE QUE UNA TRABAJADORA QUE SOSPECHE QUE ESTÁ EMBARAZADA LO NOTIFIQUE CUANTO ANTES A SU EMPLEADOR.</p> <p>5. INFORMACIÓN, INSTRUCCIÓN Y CAPACITACIÓN ADECUADAS A LOS TRABAJADORES QUE PUDIERAN SER AFECTADOS POR UN PLAN DE EMERGENCIA.</p> <p>6. INFORMACIÓN BÁSICA A LOS TRABAJADORES NO OCUPACIONALMENTE EXPUESTOS, PERO CUYO TRABAJO PUEDA REPERCUTIR EN EL NIVEL DE EXPOSICIÓN DE OTROS TRABAJADORES O MIEMBROS DEL PÚBLICO (P. EJ. DISEÑADORES INGENIEROS, PROYECTISTAS) SOBRE LOS PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA.</p> <p>7. ADIESTRAMIENTO DE LA DIRECCIÓN SUPERIOR SOBRE LOS RIESGOS ASOCIADOS CON LA RADIACIÓN IONIZANTE, LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PROTECCIÓN</p>	RESOLUCION 482 DE 2018 ANEXO 5	5	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL - TECNICOS OPERATIVOS DE IMAGENOLOGIA
<b>ATENCION INTEGRAL DEL PACIENTE HANSEN</b>	PREPARACION DE DIETAS	NO APLICA	17	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINACIÓN GIT ALBERGUES
<b>ATENCION INTEGRAL DEL PACIENTE HANSEN</b>	RESOLUCION DE CONFLICTOS	NO APLICA	20	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	COORDINACIÓN GIT ALBERGUES
<b>ATENCION INTEGRAL DEL PACIENTE HANSEN</b>	RUTA DEL PROGRAMA LEPRO	MISIONAL	80	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
<b>CARTERA Y GLOSAS</b>	CAPACITACION EN NORMATIVIDAD VIGENTE DE CARTERA Y GLOSAS	RESOLUCION 3047 DE 2008	5	VIRTUAL	EXTERNO	AGOSTO	COORDINACION GIT CARTERA Y GLOSAS
<b>CONSULTA EXTERNA</b>	ADOPCION DE GUIAS DE ODONTOLOGIA	RESOLUCION 3100 DEL 2019	3	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	ODONTOLOGAS

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	CIRCULAR NO 001 DE 2018, DECRETO 1082 DE 2015, DECRETO 612 DE 2018	2	PRESENCIAL	EXTERNO	MARZO	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	METODOLOGÍA GENERAL AJUSTADA PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA	RESOLUCIÓN 1450 DE 2013, RESOLUCIÓN 0252 DE 2012, LEY 617 DE 2000, LEY 819 DE 2003, LEY 38 DE 1989	2	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	INDICADORES DE GESTIÓN	NTCGP 1000:2009, DECRETO 1499 DE 2017, LEY 872 DE 2003	2	PRESENCIAL	EXTERNO	MARZO	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DECRETO 1083 DE 2015, DECRETO 1499 DE 2017, LEY 1955 DE 2019, CONPES 4070 DE 2021, NTC-ISO 30401, DECRETO 4632 DE 2011	2	VIRTUAL	EXTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	DECRETO UNICO 1078 DE 2015, LEY 1712 DE 2014, DECRETO 338 DE 2022, CONPES 3701 DE 2011, CONPES 3854 DE 2016, LEY 1581 DE 2012, NTC ISO/IEC 27000	2	PRESENCIAL	EXTERNO	SEPTIEMBRE	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
DOCENCIA , INVESTIGACION Y CAPACITACION	HUMANIZACION EN LOS SERVICIOS DE SALUD	LEY 1751 DE 2015	150	PRESENCIAL	INTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION ADMINISTRATIVA	CONTRATACION ESTATAL	CONTRATACION ESTATAL	10	VIRTUAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINADOR ADMINISTRATIVO
GESTION ADMINISTRATIVA	MANEJO PLATAFORMA SECOP II, COLOMBIA COMPRA EFICIENTE	CONTRATACION ESTATAL	12	VIRTUAL	EXTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ADMINISTRATIVO / COORDINACION ADQUISICIONES Y SUMINISTROS
GESTION ADMINISTRATIVA	SARLAFT	CIRCULAR 009 DE 21 abril 2016 SUPERSALUD-ITEM 9	300	VIRTUAL	EXTERNO	MAYO	COORDINACION GIT ADMINISTRATIVO
GESTION ADMINISTRATIVA	SUPERVISOR DE CONTRATO	LEY 1474 DE 2011 ARTICULO 83 Y 84	147	VIRTUAL	EXTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ADMINISTRATIVO
GESTION ADMINISTRATIVA	SUPERVISIÓN CONTRACTUAL	MANUAL DE CONTRATACION DEL SANATORIO AGUA DE DIOS	15	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ADMINISTRATIVO
GESTION AMBIENTE FISICO	CONOCIMIENTO, HABILIDADES Y DESTREZAS EN EL MANEJO DE REDES ELÉCTRICAS	NORMA NFPA 70E s	20	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	COORDINACION GIT MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
GESTION AMBIENTE FISICO	PRINCIPIOS BÁSICOS DE REFRIGERACIÓN Y ELECTRICIDAD SISTEMAS DE AIRE ACONDICIONADO Y REFRIGERACIÓN MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE REFRIGERACIÓN COMERCIAL SISTEMAS ELÉCTRICOS DE REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO PLANOS Y CÓDIGOS DE DISEÑO CONTROL DE LA HUMEDAD DEL AIRE DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS ELÉCTRICOS Y MECÁNICOS INSTALACIÓN DE EQUIPOS SPLIT	NORMA NTC 6228 PARA SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN	20	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINACION GIT MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE
GESTION AMBIENTE FISICO	ENTENDER Y SER EXPERTOS EN ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION ESPECÍFICA; ASÍ MISMO, CAPACITA A UNA PERSONA A DESEMPEÑAR LA MECÁNICA NECESARIA PARA UN TRABAJO	REGLAMENTO COLOMBIANO DE CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE (RCCS) ... LEY 400 DE 1997	20	PRESENCIAL	EXTERNO	MARZO	COORDINACION GIT MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE
GESTION AMBIENTE FISICO	MANEJO, MANTENIMIENTO, DE EQUIPOS Y PROCESO MEDIANTE EL CUAL LAS Y LOS TRABAJADORES ADQUIEREN LOS CONOCIMIENTOS, HERRAMIENTAS, HABILIDADES Y ACTITUDES PARA INTERACTUAR EN EL ENTORNO LABORAL Y CUMPLIR CON EL TRABAJO QUE SE LES ENCOMIENDA	ISO 9001	15	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINACION GIT MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE
GESTION AMBIENTE FISICO	CONOCIMIENTO DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD. CAPACIDAD PARA TRABAJAR DE FORMA INDEPENDIENTE. BUENA CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y ATENCIÓN AL DETALLE. EXCELENTES HABILIDADES DE COMUNICACIÓN. CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR PELIGROS POTENCIALES Y ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS.	LEY 09 DE 1979, DECRETO 1562 DE 1984 ARTÍCULO 23 LOS ARTÍCULOS 27 Y 34 EL DECRETO 1918 DE 1994, DECRETO 2309/2002, RESOLUCIÓN 2400 DE. 1979	20	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINACION GIT MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE
GESTION AMBIENTE FISICO	CONOCIMIENTO DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD. CAPACIDAD PARA TRABAJAR DE FORMA INDEPENDIENTE. BUENA CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y ATENCIÓN AL DETALLE. EXCELENTES HABILIDADES DE COMUNICACIÓN. CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR PELIGROS POTENCIALES Y ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS.	LEY 100 DE 1993	48	PRESENCIAL	INTERNO	MAYO	COORDINACION GIT MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE
GESTION AMBIENTE FISICO	TECNOVIGILANCIA	RESOLUCION 3100 DE 2019 Y RESOLUCIÓN 4816 DE 2008	80	PRESENCIAL	INTERNO	ABRIL	GESTION BIOMEDICA
GESTION AMBIENTE FISICO	LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE EQUIPO BIOMÉDICO	RESOLUCION 3100 DE 2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	MAYO	GESTION BIOMEDICA
GESTION AMBIENTE FISICO	USO Y MANEJO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	RESOLUCION 3100 DE 2019	80	PRESENCIAL	INTERNO	AGOSTO	GESTION BIOMEDICA
GESTION DE ALBERGUES	ATENCION AL ADULTO MAYOR	RESOLUCION 3100 DE 2019	20	VIRTUAL	EXTERNO	ENERO	DOCENCIA, INVESTIGACION Y CAPACITACION - DIC

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
GESTION DE ALBERGUES	MANEJO DE CONFLICTOS, TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN ASERTIVA	LEY 909 DE 2019	24	PRESENCIAL	EXTERNO	MAYO	COORDINACIÓN GIT ALBERGUES
GESTION DE CALIDAD	SISTEMA ÚNICO DE HABILITACIÓN; SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA CALIDAD; PROGRAMA DE AUDITORIA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO; SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN	DECRETO 780; RESOLUCIÓN 3100; CIRCULAR 012	20	PRESENCIAL	INTERNO	OCTUBRE	RESPONSABLE DE CALIDAD
GESTION DE FACTURACION	FACTURACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	RESOLUCION 3047 DE 2008	15	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	COORDINACION GIT FACTURACION
GESTION DE FACTURACION	CAPACITACION EN CONTRATACION PARA LA VENTA DE SERVICIOS DE SALUD	DECRETO 441 DE 2022	6	PRESENCIAL	EXTERNO	JULIO	COORDINACION GIT FACTURACION
GESTION DE INFORMACION	FUNDAMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL	LEY 594 DE 2000 - DECRETO 1080 DE 2015 - ACUERDO 001 DE2024	25	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	CICLO VITAL DEL DOCUMENTO	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE2024	25	VIRTUAL	EXTERNO	ABRIL	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	DIAGNOSTICO INTEGRAL DE ARCHIVOS	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE2024	5	PRESENCIAL	EXTERNO	MAYO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	CLASIFICACIÓN ARCHIVÍSTICA	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE2024	25	VIRTUAL	EXTERNO	JUNIO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	SISTEMA DE GESTIÓN ELECTRÓNICA DE DOCUMENTOS - SGDEA	LEY 594 DE 2000, LEY 1712, LEY 1564, DECRETO 2150, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE2024	25	VIRTUAL	EXTERNO	JULIO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE2024	25	VIRTUAL	EXTERNO	AGOSTO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y CONVALIDACIÓN TRD	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE2024	25	VIRTUAL	EXTERNO	SEPTIEMBRE	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL - PGD	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE 2024	5	VIRTUAL	EXTERNO	FEBRERO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	ELABORACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS - PINAR	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE 2024	5	VIRTUAL	EXTERNO	FEBRERO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN - PLAN DE CONSERVACIÓN DOCUMENTAL	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE 2024	5	VIRTUAL	EXTERNO	MARZO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
GESTION DE INFORMACION	PRESERVACIÓN DIGITAL	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE 2024	5	VIRTUAL	EXTERNO	ABRIL	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION DE INFORMACION	EXPEDIENTES ELECTRÓNICOS	LEY 594 DE 2000, DECRETO 1080 DE 2015 Y ACUERDO 001 DE 2024	25	VIRTUAL	EXTERNO	JULIO	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
GESTION TALENTO HUMANO	NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	LEY 100 DE 1993	2	PRESENCIAL	EXTERNO	MARZO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	MANEJO DE PLATAFORMA SIGEP Y APLICATIVO DE INTEGRIDAD PUBLICA	DECRETO 780 DE 2016 RESOLUCION 3100 DE 2019 RESOLUCION 3851 DE 2015	10	VIRTUAL	EXTERNO	MAYO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO/COORDINACION GIT ADMINISTRATIVO
GESTION TALENTO HUMANO	ORGANIZACIONAL EN EL MOMENTO DE VINCULACION DE UN SERVIDOR PUBLICO A LA ENTIDAD	LEY 141 DE 1961	42	PRESENCIAL	INTERNO	MARZO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	INDUCCION Y/O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	LEY 141 DE 1961	20	PRESENCIAL	INTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	CODIGO DE INTEGRIDAD	DECRETO 1083 DE 2015	236	PRESENCIAL	INTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	CONFLICTO DE INTERESES	LEY 2013 DE 2019	20	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	COMUNICACIÓN ASERTIVA, MANEJO DEL ESTRÉS Y TRABAJO EN EQUIPO	NO APLICA	236	PRESENCIAL	INTERNO	AGOSTO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	MANEJO DE HERRAMIENTAS OFIMATICAS	NO APLICA	50	PRESENCIAL	EXTERNO	SEPTIEMBRE	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TALENTO HUMANO	LEGISLACION LABORAL, LINEAMIENTOS EN TEMAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	LEY 100 DE 1993	4	PRESENCIAL	EXTERNO	MAYO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE PAZ, LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE LA VERDAD Y LAS SANCIONES RESTAURATIVAS DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ	CIRCULAR CONJUNTA No. 100-003-2024	236	VIRTUAL	EXTERNO	MARZO	COORDINACION GIT TALENTO HUMANO
GESTION TALENTO HUMANO	HIGIENE POSTURAL PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES MANEJO DE CARGAS	RESOLUCION 2400 DE 1979	150	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	PAUSAS ACTIVAS	LEY 9 DE 1979	236	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	RIESGO PSICOSOCIAL	LEY 9 DE 1979	236	PRESENCIAL	EXTERNO	MARZO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	SEGURIDAD VIAL INCLUIDO USO EPP	RESOLUCION 40595 DE 2022	20	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	BRIGADA DE EMERGENCIAS	DECRETO 1072 DE 2015	14	PRESENCIAL	EXTERNO	ABRIL	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	PLAN DE EMERGENCIAS	DECRETO 1072 DE 2015	236	PRESENCIAL	INTERNO	SEPTIEMBRE	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
GESTION TALENTO HUMANO	RIESGO BIOLÓGICO INCLUIDO USO DE EPP	LEY 9 DE 1979	80	PRESENCIAL	EXTERNO	JULIO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	PREVENCIÓN DE CAÍDAS A NIVEL	RESOLUCIÓN 0312 DE 2019	236	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	ALMACENAMIENTO Y MANEJO SEGURO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS INCLUIDO USO DE EPP	RESOLUCIÓN 0773 DE 2021	90	PRESENCIAL	EXTERNO	AGOSTO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	REENTRENAMIENTO TRABAJO EN ALTURAS COORDINADOR TRABAJO EN ALTURAS INCLUIDO USO DE EPP	RESOLUCIÓN 4272 DE 2021	5	PRESENCIAL	EXTERNO	OCTUBRE	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	MANEJO SEGURO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS (TRABAJADORES OFICIALES DE SERVICIOS OBRAS Y COCINA) INCLUIDO USO DE EPP	LEY 9 DE 1979	90	PRESENCIAL	EXTERNO	OCTUBRE	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DECRETO 1072 DE 2015	236	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	COMITES DEL SG-SST COPASST CONVIVENCIA LABORAL	DECRETO 1072 DE 2015	16	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GESTION TALENTO HUMANO	REINDUCCIÓN APLICATIVO DE GESTIÓN DOCUMENTAL ORFEO	NO APLICA	50	PRESENCIAL	INTERNO	AGOSTO	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TECNOLÓGICA	CIBER SEGURIDAD EMPRESARIAL	DECRETO ÚNICO 1078 DE 2015, DECRETO 338 DE 2022, CONPES 3701 DE 2011, CONPES 3854 DE 2016, LEY 1581 DE 2012, ISO 27001	5	PRESENCIAL	EXTERNO	MAYO	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TECNOLÓGICA	ADMINISTRACIÓN DE MOTORES DE BASES DE DATOS	DECRETO ÚNICO 1078 DE 2015, LEY 1581 DE 2012, ISO 27001	5	PRESENCIAL	EXTERNO	MARZO	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TECNOLÓGICA	ANÁLISIS DE DATOS	DECRETO ÚNICO 1078 DE 2015, DECRETO 1499 DE 2017, CONPES 3920	5	PRESENCIAL	EXTERNO	JULIO	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TECNOLÓGICA	INTEROPERATIVIDAD SISTEMAS DE INFORMACIÓN	DECRETO ÚNICO 1078 DE 2015, DECRETO 767 DE 2022, DECRETO 1951 DE 2022	5	PRESENCIAL	EXTERNO	AGOSTO	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TECNOLÓGICA	SISTEMA DE INFORMACIÓN PANACEA	DECRETO ÚNICO 1078 DE 2015, DECRETO 767 DE 2022, DECRETO 1951 DE 2022	4	PRESENCIAL	EXTERNO	FEBRERO	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS
GESTION TECNOLÓGICA	SISTEMA DE GESTIÓN DE CONTENIDOS (Joomla, Moodle)	DECRETO ÚNICO 1078 DE 2015, DECRETO 767 DE 2022, DECRETO 1951 DE 2022, DECRETO 088 DE 2022	4	VIRTUAL	EXTERNO	ABRIL	COORDINACIÓN GIT PLANEACIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL Y TICS

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**  
**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2025**

PROCESO	TEMA	NORMATIVA	NÚMERO DE PERSONAS	MODALIDAD	CAPACITADOR	MES SUGERIDO	RESPONSABLE
GESTION TECNOLOGICA	CAPACITACIÓN EN PROTOCOLO IPV6	DECRETO 767 DE 2022, RESOLUCIÓN 2710 DE 2017, DECRETO 1951 DE 2022	4	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO	COORDINACION GIT PLANEACIÓN, GESTION DOCUMENTAL Y TICS
PROMOCION Y PREVENCION	VACUNACIÓN	MANUAL PAI	15	PRESENCIAL	INTERNO	JULIO	COORDINACION PYM
PROMOCION Y PREVENCION	MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE ESTERILIZACIÓN	MANUAL DE ESTERILIZACION DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS	80	PRESENCIAL	INTERNO	ABRIL	COORDINACION PYM
PROMOCION Y PREVENCION	RUTA DE PROMOCION Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD	RESOLUCION 3280 DE 2018	80	PRESENCIAL	INTERNO	MAYO	COORDINACION PYM
PROMOCION Y PREVENCION	RUTA MATERNO PERINATAL	RESOLUCION 3280 DE 2018	80	PRESENCIAL	INTERNO	MAYO	COORDINACION PYM
URGENCIAS	INCAPACIDADES Y MEDICINA LEGAL – MANEJO DE HISTORIA CLÍNICA	DECRETO 1427/2022 DECRETO 2126/2023 LEY 100/1993	30	PRESENCIAL	EXTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
URGENCIAS	SUJECCIÓN DE PACIENTES	RESOLUCION 3280 DE 2018	30	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
URGENCIAS	ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL – MEDICINA LEGAL - USO DEL KIT	RESOLUCION 3280 DE 2018	30	PRESENCIAL	INTERNO	ENERO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL
URGENCIAS	CAPACITACIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES	PLAN DE EMERGENCIAS Y DESASTRES DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS	80	PRESENCIAL	INTERNO	AGOSTO	COORDINACION GIT ASISTENCIAL